

# **SAIRAANHOITAJAT TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAJINA**

MARIA SOHLMAN  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö  
Sosiaalipolitiikka  
Pro gradu-tutkielma  
Marraskuu 2014

MARIA SOHLMAN: Sairaanhoitajat työn ja perheen yhteensovittajina

Pro gradu-tutkielma, v, 69 s., 1 liites.

Sosiaalipolitiikka

Marraskuu 2014

---

Tässä tutkimuksessa selvitettiin vuorotyössä työskentelevien sairaanhoitajien tekemiä ratkaisuja työn ja perheen yhteensovittamiseksi. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin, onko heidän työpaikallaan käytössä perheystävällisiä käytäntöjä. Tutkimukseen osallistui seitsemän sairaanhoitajaa, joilla kaikilla oli lapsia. Tutkimusaineisto muodostui sairaanhoitajien haastatteluista, jotka toteutettiin teemahaastattelun periaatteita noudattaen. Aineisto analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä ja jäsennettiin teemoittelulla. Aineiston käsittely jatkui analyysirungon muodostamisella. Aineistosta etsittiin analyysirunkoon sopivia ilmauksia, joista muodostui neljä yläluokkaa. Ilmauksia pelkistettiin ja niiden pohjalta muodostui kuusi elementtiä, joita ovat Perhearkea työn ehdoilla, Ajankäytön organisointia ja asioiden priorisoimista, Perhe voimavarana, Puolison osallistumisen suuri merkitys, Isovanhempien tärkeys lastenhoidossa ja Työpaikan perheystävälliset käytännöt. Lisäksi muodostettiin seitsemän sairaanhoitajaprofiilia.

Tutkimustulokset osoittivat, että jokaisella sairaanhoitajalla oli omanlaisensa perhetilanne ja perheet elivät hieman eri elämänvaiheissa. Vuorotyö, lasten päivähoidon, koulun ja harrastusten aikataulut raamittivat perheiden elämää. Puolisoiden välisellä työnjaolla kotitöissä ja lastenhoidossa oli merkitystä työssä jaksamiseen sekä työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen. Ne sairaanhoitajat, joiden perheissä toteutettiin tasapuolista perhevelvollisuuksien jakoa, eivät kokeneet suurempia vaikeuksia yhdistää näitä kahta elämän osa-aluetta. Useassa perheessä toteutettiin puolisojen kesken sukupuolenmukaista kotitöiden jakoa tarkoittaen pääosin naisten vastuuta kotitöistä ja lapsista. Työpaikan perheystävälliset käytännöt saivat enimmäkseen kiitosta ja käytössä oli erilaisia työaikajärjestelyjä. Työyhteisö ymmärsi erilaisia elämäkokonaisuuksia ja työkaverit joustivat työvuorojen vaihdoissa. Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen vaikutti myös lähiyhteisöltä saatu apu. Erityisesti isovanhemmilta saatu lastenhoitoapu mainittiin korvaamattomaksi.

Sairaanhoitajien puheista ja teoista välittyi perhekeskeisyys. Työtä ja perhettä pyrittiin yhteensovittamaan perheen etua ajatellen. Sairaanhoitajat olivat sitoutuneita perhe-elämäänsä ja perhe koettiin tärkeäksi voimavaraksi. Työn ja perheen yhteensovittaminen oli haasteellista ja stressaavaa. Haasteista huolimatta yhteensovittamisessa onnistuttiin, joskin toisinaan vaihtelevalla menestyksellä.

AVAINSANAT: perhe, työ, työn ja perheen yhteensovittaminen, moniroolisuus, teorialähtöinen sisällönanalyysi

MARIA SOHLMAN: Nurses as reconciliators of work and family life  
Master's Thesis, v, 69 pages., 1 page appendix  
Social Policy  
November 2014

---

In this study were sorted out the solutions made by shift working nurses to reconciliation of work and family life. Furthermore it was reviewed in the study if there were family-friendly practices applied at their workplace. The material of the study was formed by the interviews of the nurses. The interviews were carried out by the principles of the theme interview. The material was analysed by theory-driven analysis of the content and was structured with theme groups. Material processing was continued with forming an analysis scheme. Appropriate expressions for the analysis scheme were looked for in the material. Those expressions formed four upper categories. Expressions were simplified, and on the basis of those were formed six elements, which are Everyday family life on work's conditions, Time management and prioritization, Family as a resource, The significance of spouse's participation, The importance of grandparents in childcare and Family-friendly practices at work. Additionally there were seven nurse profiles formed.

The results showed that each nurse had a unique family situation and families were in slightly different phase. Shift work, children's daycare, school and hobbies all dictated the life of the families. Division of labor in housework and child care between spouses was significant in keeping up with the job and being successful in coordinating work and family. The nurses with equal division of duties at home did not find it too difficult to combine these two sectors. Several families applied a sex-oriented division of family duties, which meant that women were responsible for household chores and children for the most part. The family-friendly practices at workplace received mostly positive praise and different sorts of arrangements of working hours were adapted. The work community understood different situations in life. The success of combining work and family was affected by help given by the close community. Especially the help in child care given by grandparents was considered to be priceless.

Family-centered thinking came across from the discourse and actions of the nurses. Family's interests guided the efforts to combine work and family. The nurses were committed to their families and they considered family as an important resource. Reconciliation of work and family was challenging and stressing. Despite the challenges they succeeded in the combining, although the results varied from time to time.

**KEYWORDS:** family, work, reconciliation of work and family life, multirole, theory-driven analysis

# SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO .....	1
2. TYÖELÄMÄN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN.....	5
2.1 Perhe .....	7
2.2 Arkielämä .....	8
2.3 Lasten päivähoito rytmittää perhearkea.....	10
2.4 Lähtökohtana moniroomisuus .....	13
3. TYÖELÄMÄ JA SEN MUUTOKSET.....	15
3.1 Kiire hoitotyössä.....	18
3.2 Perheystävällinen työpaikka.....	19
3.3 Maallikkosairaanhoitajasta sairaanhoitajaksi .....	20
4. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT.....	24
4.1 Aineiston keruu ja kuvaus .....	24
4.2 Tutkimuksen eettisyys, luotettavuus ja yleistettävyys .....	27
4.3 Sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä.....	29
5. SAIRAANHOITAJAT TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAJINA .....	32
5.1 Perhearkea työn ehdoilla .....	33
5.2 Ajankäytön organisointia ja asioiden priorisoimista .....	36
5.3 Perhe voimavarana .....	38
5.4 Puolison osallistumisen suuri merkitys .....	40
5.5 Isovanhempien tärkeys lastenhoidossa.....	46
5.6 Työpaikan perheystävälliset käytännöt .....	49
6. PUOLISO, ISOVANHEMMAT JA TYÖPAIKAN PERHEYSTÄVÄLLISYYS AUTTAVAT ARJESSA.....	55
7. YHTEENVETO JA POHDINTA .....	60

LÄHDELUETTELO.....	65
LIITELUETTELO .....	70
Liite 1 Haastattelukysymykset	

## 1. JOHDANTO

Kiinnostukseni tutkia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista pohjautuu omiin työkokemuksiini. Valmistuin lähihoitajaksi yli 10 vuotta sitten ja työskentelin erilaisissa hoitolaitoksissa tehden vuorotyötä. Koin kuitenkin vuorotyön hankaloittavan muuta elämää. Oli vaikea esimerkiksi suunnitella menojaan ja aloittaa säännöllisiä harrastuksia, kun ei tiennyt tulevia työvuorojaan. Muutamat perhejuhlat ja ystävien häät jäivät väliin töiden vuoksi. Yleensä työvuorojen vaihtaminen onnistui suhteellisen hyvin, mutta minusta tuntui joskus kiusalliselta mennä kysymään työkaverilta vuoronvaihtoa tietäen, että moni muukin haluaisi viettää vapaata viikonloppua. Toisinaan hoitajia ei vain ollut riittävästi, jolloin vuoronvaihto tai vapaapäivän pitäminen ei tullut kysymykseen. Monilla työkavereillani oli lapsia, puoliso ja jotkut pitivät huolta muista läheisistään. Ihmettelin usein, miten he yhdistävät perheen ja työn arjessa toimivaksi kokonaisuudeksi. Ihmettelyni oli syynä siihen, miksi kiinnostuin työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvistä kysymyksistä nimenomaan vuorotyötä hoitoalalla tekevien kokemana. Lisäksi hoitoala on lähellä sydäntäni. Erityisesti hoitotyö vanhusten parissa oli palkitsevaa ja antoi paljon tekijälleen. Tehdessäni tutkimussuunnitelmaa ja syventyessäni työn ja perheen yhteensovittamisen teemaan tutkimuskohteeksi tarkentui sairaanhoitajien ammattiryhmä.

Suomessa työn ja perheen yhteensovittaminen on aiheuttanut paljon keskustelua ja siitä on muodostunut keskeinen poliittisten puheiden ja työmarkkinaneuvottelujen aihe, toteaa yhteiskuntatieteilijä Riikka Kivimäki (2003, 186, 191). Työelämässä tapahtuneet muutokset voidaan nähdä eräänä keskustelun herättäjänä. Työelämän muutoksia ovat muun muassa kiihtynyt työtahti, koventunut kilpailu, lisääntynyt epävarmuus ja muuttunut työn tekemisen tapa. Tietoyhteiskunnan työ eroaa teollisen yhteiskunnan työstä. Lait ja säädökset on laadittu teollinen yhteiskunnan tarpeisiin. Nyt niiden tarkastelussa on otettava huomioon uudenlainen työn tekemisen tapa.

Myös Euroopan unioni (EU) on kiinnittänyt huomiota työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviin kysymyksiin. Euroopan tasa-arvosopimuksen (2011-2020) tavoitteena on edistää naisten ja miesten osalta työn ja yksityiselämän välistä parempaa tasa-arvoa, jotta edistettäisiin sukupuolten tasa-arvoa ja naisten osallistumista työmarkkinoille. Yhteensovittamisen edistämiseen tähtäävinä toimina on esimerkiksi taata tasokkaiden lastenhoitopalveluiden saatavuus, vanhempainvapaa- ja muut perhevapaaajärjestelyt sekä tarjota työpaikkoja, joissa on vapaasti valittavia joustavampia järjestelyjä, joilla ei ole kielteisiä vaikutuksia työuraan. EU:n mukaan työn ja perheen yhteensovittamisen parantamisessa on kuitenkin saatu aikaan vähäisiä parannuksia vuoden 2008

jälkeen. ”Perinteisiin sukupuolirooleihin perustuvien stereotyyppien säilyminen vaikeuttaa perheeseen ja kodinhoitoon liittyvien velvollisuuksien tasapuolista jakamista naisten ja miesten kesken sekä estää tasa-arvon toteutumista työpaikoilla ja työmarkkinoilla.” Tämän vuoksi nähdään olevan välttämätöntä tehostaa toimia, jotka tukevat työn ja perheen yhteensovittamista. (Euroopan unionin neuvosto 2011, 3, 7, 8, 10.)

Myös OECD:n (2007, 12, 13) mukaan monet vanhemmat kaikissa OECD-maissa kohtaavat huomattavia haasteita sovittaessaan yhteen työtä ja perhettä. Vanhemmat tasapainoilevat lastenhoidon kanssa samalla kun yrittävät pitää kiinni työpaikastaan. Vanhemmat kokevat, että he eivät voi viettää niin paljon aikaa lastensa kanssa kuin haluaisivat. Haasteista johtuen ihmiset saattavat siirtää lasten hankintaa, eivät hanki niin montaa lasta kuin haluaisivat tai eivät hanki lapsia ollenkaan. Niin kauan kuin ihmiset joutuvat tekemään vastaavia valintoja työn ja perheen suhteen, seurauksena on liian vähän lapsia, huono työllisyystilanne ja epätyytyttäviä työuria. Kaikkien OECD-maiden hallitukset haluavat tarjota vanhemmille enemmän mahdollisuuksia yhdistää työtä ja perhettä parhaaksi katsomallaan tavalla. Viranomaisten tulisi panostaa perheystävälliseen politiikkaan, jotta vanhemmuuden ja työllisyyden välisiä raja-aitoja voitaisiin vähentää.

Kielentutkija Pekka Pälli ja yhteiskuntatieteilijä Tapio Rissanen (2006, 41-42) kirjoittavat keskustelun perheen ja työn suhteesta tulleen ajankohtaiseksi teollistumisen ja eritoten naisten palkkatyön yleistymisen myötä. Perhe-elämä, työelämä ja lisäksi modernisaation kautta jokaisen henkilökohtainen elämä jakautuivat omiksi alueikseen, joiden rinnakkaiselo oli saatava järjestymään. Perhe- ja työelämän yhteensovittaminen on noussut puheenaiheeksi aikana, jona näiden elämänalueiden suhde on merkittävästi ongelmallistunut. Eräänä syynä tähän on erityisesti viimeisen parinkymmenen vuoden aikana tapahtunut työelämän muutos. Työn aika- ja paikkasidonnaisuus on vähentynyt johtuen etenkin kommunikaatioteknologian kehittämisestä. Myös työn luonteen muutokset, esimerkiksi projektitöiden ja osa-aikatöiden yleistymisen, asettavat paitsi vaatimuksia, mutta tarjoavat myös mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamisessa. Lisäksi perhe on monimuotoistunut, mikä tuo uusia näkökulmia yhteensovittamiseen. Puhetapa, jolla perheen ja työn yhteensovittamisesta puhutaan, viittaa aiheen olevan ratkaisua vaativa ongelma sekä yksilölle että yhteiskunnalle.

Kasvatustieteilijä Tuula Piensoho (2006, 9) toteaa nykyisen ja -miehen pitävän ajatusta työn ja perheen yhteensovittamisesta melkein itsestäänselvytenä, mutta sen toteuttaminen arkielämässä on joskus hyvin haasteellista. Tinkimätön ote työntekoon ja periksiantamaton sisu ovat niitä

ominaisuuksia, joilla suomalaista työntekijää on perinteisesti kuvattu. Suomalaiset tekevät paljon töitä ja työnteko kuluttaa voimavaroja. Historioitsija Juha Siltalan (2004, 25) mukaan ansiotyö on identiteetin ja moraalin mitta, jolloin esimerkiksi lasten hoitaminen kotona on lähinnä pahoiteltava poikkeustila eikä työn kanssa tasaveroista, hyödyllistä toimintaa. Ainoastaan palkkatyö osoittaa, että kuuluu oikeiden ihmisten joukkoon. Samanaikaisesti eri tahojen puheenvuoroista ja tutkimuksista on käynyt ilmi, että suomalaisten arvomaailmassa perhe on ykkösasia. (Piensoho 2006, 9).

Psykologit Ulla Kinnunen ja Saija Mauno (2002, 101) kirjoittavat artikkelissaan ihmisten valintojen kuitenkin osoittavan, että useimmat tahtovat sekä perheen että työn. Sitoutuminen perheeseen tai työhön eivät ole toistensa vastakohtia, toisiaan poissulkevia asioita, vaan vastakohtana on elämänalueesta vieraantuminen. Sitoutumisen kannalta on keskeistä, että elämänalue vastaa yksilön odotuksiin ja tarpeisiin. Jos näin ei tapahdu, vieraantuminen on seurausta yksilön kokemuksesta, että elämänalue ei vastaa hänen odotuksiinsa. Työtä pidetään tärkeänä ihmisen inhimilliselle kasvulle. Työ tarjoaa mahdollisuuden toteuttaa itseään, pyrkii asettamiinsa tavoitteisiin, ottaa vastuuta ja saada itsearvostusta kohottavia onnistumisen kokemuksia. Sen sijaan perheeltä toivotaan kumppanuutta, rakkautta, vuorovaikutusta ja turvallisuutta. Työ ja perhe vastaavat erilaisiin tarpeisiin ja yksilö voi olla samanaikaisesti sitoutunut molempiin.

Sairaalassa tehtävään hoitotyöhön liittyvät muun muassa fyysinen ja henkinen kuormittavuus, epäsäännöllinen työaika sekä työn paikkasidonnaisuus. Työ on raskasta ja läsnäoloa vaativaa. Sairaalaorganisaation rytmi sanelee työn tahdin. Työpaikalla on oltava määrätty työtunnit, tarpeen vaatiessa hoitaja ei voi pitää etätyöpäivää. Toki mahdollisuuksien mukaan toteutettavat erilaiset työaikajärjestelyt voivat tuoda joustoa arkeen ja helpottaa työn ja perheen yhdistämistä. Perheestä huolehtiminen teettää myös työtä ja perhevelvollisuudet voivat jakautua eri tavoin eri perheissä. Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut selvittämään, minkälaisia ratkaisuja sairaanhoitajat ovat tehneet sovittaessaan yhteen työ- ja perhe-elämää. Etsin myös vastauksia kysymykseen, pitävätkö sairaanhoitajien tekemät ratkaisut sisällään julkisten ja/tai yksityisten palvelujen käyttämistä. Lähiyhteisöllä oli suuri merkitys agraariajan yhteiskunnassa muun muassa avun antajana lastenhoidossa. Tarkastelen, mikä merkitys lähiyhteisöllä on nykypäivän yhteiskunnassamme. Lisäksi työpaikan perheystävällisyydellä on vaikutusta siihen, miten yksilö pystyy yhdistämään työn ja perheen toimivaksi kokonaisuudeksi. Halusin selvittää, onko sairaanhoitajien työpaikalla käytössä perheystävällisiä käytäntöjä. Jotta perheen ja työn yhteensovittamisen edellytyksiä voitaisiin parantaa ja mahdollistaa perheiden erilaiset yhteensovittamisen ratkaisut, tarvitaan tietoa



ja ymmärrystä ihmisten kokemuksista. Tärkeää on myös keskustelun herättäminen perhe- ja työinstituutioiden välisistä suhteista.

Tutkimusta tehdessäni eräiksi keskeisiksi käsitteiksi muodostuivat lasten päivähoito, ajan hallinta, kiire ja sairaanhoitajuus. Edellä mainitut käsitteet tulivat esiin tutkimushaastatteluissa ja ne liittyivät olennaisesti tutkittavien sairaanhoitajien elämään. Lähes kaikkien haastattemieni sairaanhoitajien lapset olivat hoidossa kodin ulkopuolella, joten lasten päiväkotien aikataulut rytmittivät perheiden arkea. Koin tarpeelliseksi esitellä suomalaista päivähoitojärjestelmää, koska lasten päivähoito oli suosittu hoitomuoto tutkittavieni perheiden keskuudessa. Ajan hallinnalla ja kiireellä on korostunut asema yhteiskunnassamme, joten tarkastelen niiden vaikutuksia sekä yksilöiden että perheiden elämään. Sairaanhoitajan työllä on pitkät perinteet. Maallikkosairaanhoitajat ja diakonissat toimivat eri yhteisöissä huolenpidon ja hoidon antajina ennen sairaanhoitajakoulutuksen alkamista 1800-luvun loppupuolella. Mielestäni on kiehtovaa tehdä historiallinen katsaus sairaanhoitajuuden muuttumiseen.

Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu eri tieteenalojen piirissä ja teemaa koskevia kysymyksiä voidaan lähestyä eri tutkimusnäkökulmista käsin. Tässä tutkimuksessa nojaan erityisesti yhteiskunta- ja kasvatustieteiden piirissä tehtyyn tutkimustyöhön. Tutkielman rakenne on seuraavanlainen. Luvussa kaksi johdattelen työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen teemaan sekä määrittelen perheen ja arjen käsitteitä. Tarkastelen myös suomalaista päivähoitojärjestelmää ja esittelen moniroolisuuden tutkimuksen näkökulmana. Luvussa kolme tarkastelen työelämässä tapahtuneita muutoksia ja määrittelen perheystävällisen työpaikan käsitettä. Lisäksi esittelen sairaanhoitajuuden muuttumista historian saatossa. Luvussa neljä kerron tutkimuksen toteutuksesta. Luvussa viisi esittelen tutkimustuloksina kuusi sairaanhoitajien työn ja perheen yhteensovittamisen elementtiä. Luvussa kuusi esittelen vielä jokaisen sairaanhoitajan elämäntilanteen ja hänen käyttämänsä ratkaisut työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi muodostamalla seitsemän sairaanhoitajaprofiilia. Lopuksi luvussa seitsemän kokoaan yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset ja arvioin tutkimuksen toteutumista.

## 2. TYÖELÄMÄN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

Eräs tapa kuvata perheen ja työn suhdetta on käyttää käsitettä työn ja perhe-elämän yhdistäminen (to combine work and family life). Käsitteellä tarkoitetaan eri elämänalueiden muotoutumista kokonaisuudeksi ihmisen elämässä. Lisäksi puhutaan työn ja muun elämän tasapainosta/tasapainottamisesta (work-life balance), mutta käsite on käytössä lähinnä angloamerikkalaisissa maissa. Tasapainolla tarkoitetaan työn ja muun elämän erillään oloa toisistaan. Tasapainottaminen viittaa erillisten palasten uudelleenjärjestämiseen ja niiden painoarvojen puntarointiin. Sen sijaan EU-kontekstissa ja Pohjoismaissa puhutaan yleisimmin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta (reconciliation of work and family life). Työn ja perhe-elämän ”yhteensovittajia” ovat työntekijät, valtiovalta ja työpaikat, jotka sosiaali-, työ- ja tasavertopoliittikan tai henkilöstöpolitiikan keinoin ovat tärkeitä yhteensovittamisen raamien ja mahdollisuuksien luojia. Suomessa on vakiintunut termi yhteensovittaminen, mutta myös sanat yhdistäminen ja tasapaino ovat käytössä viitattaessa työn ja perheen yhteensovittamisen käsitteeseen. (Pälli & Rissanen 2006, 43-47.) Tutkimuskirjallisuudessa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa puhutaan enimmäkseen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja yhdistämisestä, joten käytän niitä termejä tutkimuksessani.

Pälli ja Rissanen (2006, 42-43) ovat tutkineet sekä suomalaisia että kansainvälisiä tietokantoja etsien sitä, mitä ja miten perhe- ja työelämästä on kirjoitettu. Hakutulosten perusteella voidaan todeta keskustelun työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta olevan melko uutta. Ennen 1990-lukua aiheesta käyty tutkimuksellinen keskustelu näyttää vähäiseltä. Vasta 2000-luvulla, eritoten vuodesta 2003 alkaen, aihetta on ryhdytty toden teolla tutkimaan. Sosiologi Kirsi Eräranta ja kauppatieteilijä Marja Käsälä (2007, 184-185) toteavat yhteensovittamisen teeman nousseen esille 1960-luvun loppupuolella, kun äitien palkkatyössä käynnin yleistymisen myötä kysymys lastenhoidon järjestämisestä aktualisoitui. Viimeisen reilun vuosikymmenen aikana Euroopan unioni ja OECD ovat kiinnittäneet perheen ja työn yhteensovittamiseen huomiota ja se on tuonut teemaan uudenlaista näkyvyyttä. Teema ajankohtaistui, kun kaikki vauraat hyvinvointivaltiot alkoivat kannustaa ansiotyöhön sekä naisia että miehiä tavoitteenaan työllisyysasteiden nostaminen.

Sosiologi Minna Salmi (1996, 212-214) kirjoittaa agraariyhteiskunnassa naisten ja miesten välisen työnjaon tapahtuneen yhteisessä kotitaloudessa. Lapset tekivät kotitöitä ja kulkivat vanhempiansa mukana. Lapsia ei erikseen kasvatettu eikä hoidettu. Kotitalouden ulkopuolella tehtävän ansiotyön yleistyessä ansiotyötä pidettiin ainoastaan miesten alueena. Myös naiset tekivät ansiotyötä, mutta

sitä ei virallisesti hyväksytty, eikä tunnustettu tilastoinnissa. Aikaisempaa selkeämmin lapsista ja heidän hoidostaan tuli naisten asia. Työn ja perheen yhteensovittaminen liittyy siis naisten ansiotyön yleistymiseen ja lasten hoidon järjestämiseen. Tämän vuoksi keskustelu perhe- ja työelämän välisestä suhteesta on sukupuolistunut, ja määrittänyt pelkästään naisten asiaksi ja sosiaalipoliittiseksi poliittisena kysymyksenä. Ei koeta, että kysymys olisi työelämän säätelystä tai yleisestä yhteiskuntapolitiikasta.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen liittyminen naisiin tarkoittaa sitä, että he joutuvat kantamaan työmarkkina-asemalle koituvat seuraukset, jotka aiheutuvat perheellisyydestä. Naiset leimautuvat työmarkkinoilla, kun he ovat äitiyslomilla ja pääosin käyttävät hoitovapaat, sairaan lapsen hoitovapaat sekä vanhempainvapaat. Oletukset raskauksista ja lastenhoitoon liittyvistä poissaoloista vaikuttavat siihen, että naiset koetaan epäluotettavana työvoimana. He saattavat syrjäytyä koulutuksesta ja uralla eteneminen saattaa vaikeutua. Lastenhoitoon liittyvien hoitovapaiden käyttö osaltaan vaikuttaa naisten työmarkkina-aseman heikentymiseen miehiin nähden. Voidaan puhua paradoksin syntymisestä. Koska työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on nähty olevan naisten asia, sitä on yritetty ratkaista sosiaalipoliittisin keinoin. Tosin käytännön arkielämässä tämä onkin naisten vastuulla. Kuitenkin ratkaisusta on muodostunut kehä, jossa naisten tueksi rakennetut järjestelmät heikentävät heidän työmarkkina-asemaansa. (Salmi 1996, 214.)

Alun perin työ- ja perhe-elämän välisen suhteen ratkaiseminen muodostui naiskysymykseksi, mutta viime vuosikymmeninä keskeiseksi keskustelunaiheeksi on noussut isien osallistumismahdollisuus perhevelvollisuuksien hoitoon (Pälli & Rissanen 2006, 41). Miesten mahdollisuuksia ja oikeuksia isyyden toteuttamiseen pyritään edistämään eri elämänvaiheissa. Isyysvalmennus ja isän aseman parantaminen avioeron yhteydessä ovat eräitä isyyden vahvistamiskeinoja. (Kivimäki 2003, 195.) Yhteiskuntatieteilijä Katja Repo (2007, 242) toteaa työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä lastenhoidon järjestämisessä olevan kyse perheiden tekemistä valinnoista. Tasa-arvon edistämisen näkökulmasta näiden ratkaisujen tulisi kannustaa lastenhoidon tasa-arvoisempaan jakamiseen vanhempien kesken ja isien laajempaan osallistumiseen lasten kotihoitoon. Tarvitaan lasten kotihoidon tuen tason nostamista ja joustavampia ratkaisuja palvelujen ja hoivatukien samanaikaiseen käyttöön, jotta voidaan taata valinnanvapaus ja vahvistaa hoivapoliittisia oikeuksia.

Perhe- ja työelämän yhteensovittamisesta on muodostunut suuri haaste lasten kasvun, vanhemmuuden ja sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kannalta. Varsin haasteellista on

sukupuolinäkökulman näkyväksi tekeminen ja syventäminen. Aihe on ajankohtainen sekä perhe- että työelämässä tapahtuvien muutosten takia. Muutokset liittyvät konkreettisiin asioihin, arvoihin ja asenteisiin, esimerkiksi naisten roolin muutos työkeskeisempään ja miesten perhekeskeisempään. Tosin miesten roolin muutos etenee hitaampana prosessina kuin naisten. (Piensoho 2006, 9.)

Perhe- ja työelämän yhteensovittaminen voidaan nähdä yhteiskuntapoliittisena kysymyksenä, kun muodostetaan yhteys työelämän organisoinnin ja työpolitiikan, tasa-arvopolitiikan sekä perhe- ja sosiaalipolitiikan välille. Tämän kolmiyhteyden kautta pureudutaan ajankohtaiseen problematiikkaan koskien työelämän muutosta ja uudelleenorganisointia. Ratkaisun tai ainakin eräänlaisen helpotuksen tilanteeseen ajatellaan olevan työajan lyhentämisessä ja työn jakamisessa. Tärkeää on, että naisten ja miesten työnjakoa tasoitetaan niin, että kotityövastuu, ansiotyövastuu ja vanhemmuus jakautuvat molemmille. Minna Salmen mukaan työajan lyhentämisen tulisi tapahtua yleisenä yhteiskunnallisena sääntönä koskien sekä naisten että miesten normaalityöajan lyhentämistä. Työajan lyhentäminen kuuteen tuntiin ei ole yksiselitteinen ratkaisu. Selvitettävänä ovat tämän ratkaisun toteuttamisen taloudelliset edellytykset. Työelämän uudelleenorganisoinnissa olennaista on se, nähdäänkö työntekijän elämään kuuluvan muutakin kuin työ. Parhaassa tapauksessa perhe- ja työelämä tukevat toinen toisiaan. Lisäksi olennaista on nähdä naisten oikeus ansiotyöhön ja miesten oikeus vanhemmuuteen, ja tältä pohjalta sukupuolten välisen työnjaon tasa-arvoinen kehittäminen. Vanhat toimintakäytännöt eivät välttämättä katoa, mutta ne hiljalleen väljenevät. Tulevaisuuden työmarkkinoilla sukupuolistuneet käytännöt löytävät yhä vaihtelevampia muotoja. (Salmi 1996, 216, 230-231.)

## **2.1 Perhe**

Perhetutkija Pirjo Paajasen (2007, 12) mukaan perheiden historiaan kuuluu sekä pitkiä linjoja että suurta vaihtelua. Kautta aikojen perheisiin ovat kuuluneet läheiset kiintymyssuhteet, esimerkiksi vanhempien ja isovanhempien rakkaus jälkeläisiin, sisarusten välinen kiintymys sekä aikuisten välinen parisuhde. Sen sijaan suurta vaihtelua on ollut siinä, montako sukupolvea perheeseen kuuluu ja minkälaisia parisuhteita yhteisö hyväksyy.

Tilastokeskuksen mukaan perheen muodostavat avio- tai avoliitossa elävät tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän yhteiset tai toisen puolison lapset tai jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä lapsettomat avio- ja avoparit sekä rekisteröidyssä suhteessa elävät parit. Agraarisen ajan suurperhe on pienentynyt nykyajan ydinperheeksi ja uusia perhemuotoja on tullut lisää,

esimerkiksi samaa sukupuolta olevien henkilöiden perhe ja uusperhe. Ydinperheeseen lasketaan kuuluviksi oma puoliso ja omat lapset. (Paajanen 2007, 9, 23, 35.) Tilastotutkija Leena Kartovaaran (2007, 32, 37) määritelmän mukaan uusperhe muodostuu, jos puoliset tuovat uuteen perheeseen mukanaan alaikäisiä lapsia aikaisemmista suhteista. Jos sinkkuäitinä perheen perustanut nainen ottaa avo- tai aviopuolison, kyseessä on uusperhe. Samaa sukupuolta olevat henkilöt ovat voineet rekisteröidä parisuhteensa 1.3.2002 lähtien. Perheessä voi olla enintään kaksi perättäistä sukupolvea. Jos asutokuntaan kuuluu useampia sukupolvia, perhe muodostetaan nuorimmasta sukupolvesta lähtien. Täten esimerkiksi lapsensa perheen kanssa asuva anoppi tai appi ei kuulu perheeseen, ellei yhdessä asu myös puoliso, jolloin vanha pariskunta muodostaa oman erillisen perheen. Perhe määritellään lapsiperheeksi, jos perheeseen kuuluu vähintään yksi kotona asuva alle 18-vuotias lapsi.

Ydinperhe on edelleen tärkeä ihanne, vaikkakin muut perhemuodot ovat yleistyneet. Yhä useammin hyväksytään monenlaiset perheet ja parisuhteet. Perheen määrittelystä on tullut henkilökohtainen asia, ja jopa samassa kotitaloudessa asuvilla henkilöillä saattaa olla erilaisia perhettä koskevia käsityksiä. Useimmiten perhe on se, minkä perheeseen kokee ja perheeseen sisältyvät ne ihmiset, jotka kukin haluaa perheeseensä sisällyttää. (Paajanen 2007, 84.)

Väestömäärän ennustetaan kasvavan 2030-luvulle asti. Sen sijaan lapsiperheiden määrä tulisi vähenemään seuraavan 25 vuoden aikana noin 50 000 perheellä, jos ennuste toteutuisi eikä perherakenteeseen tulisi muutoksia. Lapsiperheiden osuus kaikista perheistä putoaisi 37 prosentin tasolle, mutta todellisuudessa osuus saattaa pudota alemmaksi, koska väestöennuste aliarvioi kuolleiden määriä ja vanhoja pareja tulee olemaan enemmän kuin on laskettu. (Kartovaara 2007, 36.)

## **2.2 Arkielämä**

Psykologit Anna Rönkä, Kaisa Malinen ja kasvatustieteilijä Tiina Lämsä (2009, 12) kirjoittavat perheen arjen olevan niin tunnettu käsite, että useat arjen tapahtumat ovat ihmisille itsestään selviä. Lapsiperheen arjesta puhutaan kielikuvilla, kuten arjen rumba, hulabaloo ja hässäkät. Ne kuvaavat osuvasti, millaista on lapsiperheen arki. Ominainen piirre perheen arjelle on syklisyys. Arjen kulkuun vaikuttavat vanhempien työajat, lasten hoitoajat, ruokailurytmit ja nukkuma-ajat, joten tietyt tilanteet ja rytmit toistuvat päivittäin kerta toisensa jälkeen. Perheenjäsenet tuovat kotiin vaikutteita niistä ympäristöistä, joissa päivänsä viettävät. Lisäksi perheenjäsenten mukana

kulkeutuu kokemuksiin kodista sen ulkopuolelle. Lapset hahmottavat arjen lähtemisen ja tulemisen kautta (ks. Kyrönlampi-Kylmänen, 2007). Perheen arki on jatkuvaa liikettä, erilaisia toimintoja on meneillään koko ajan.

Yhteiskuntatieteilijä Eeva Jokisen (2005, 7, 9-10, 27-28) mukaan arki saattaa olla yksi itsestään selvimmistä asioista tässä maailmassa, mutta silti sitä on hankala määritellä. Arkea on kaikkialla, mutta sitä ei saa kiinni. Perinteen tutkija Seppo Knuuttila (2003) on havainnut arki-sanana löytyvän useasta akateemisen artikkelikokoelman nimestä, mutta kirjoista ei löydy arjelle mitään yhtenäistä käsitettä. Tutkijat ovat kuitenkin kiinnostuneita arjesta erityisesti siksi, että arkielämä voidaan ymmärtää kriittisenä käsitteenä. Arkielämä on ymmärretty käsitteenä, jonka avulla pyritään ylittämään sirpaloitunut ja institutionalisoitunut elämä. Lisäksi arjen käsitteen avulla voidaan tarkastella työn ja perhe-elämän välisiä kulttuurisia muutoksia, kuten naisten aseman muutosta ja sen seurauksia. Eräs arjen määrittelijä on filosofi Agnes Heller (1984). Hän näkee arjen tiettyinä, yhteisesti jaettuna modernina elämäkokemuksena, johon sisältyvät käytännönläheisyys, reflektion puuttuminen ja rutiinit. Kulttuurintutkija Rita Felski (2000) puolestaan käsitteellistää arkea kolmen ulottuvuuden avulla, joita ovat ajallisuus, tilallisuus ja modaalisuus eli toiminnan laatuun liittyvä. Arjen ajallisuus liittyy toistuvuuteen. Arki toistuu kerta toisensa jälkeen, eikä ole mitenkään erityistä. Tilallisuus viittaa kodintuntuun ja modaalisuus tavanmukaisuuteen. Felskin puhuessa kodintunnusta hän tarkoittaa kotia sekä konkreettisenä paikkana että vertauskuvana. Arkea eletään kodissa, mutta arkea on myös muualla kuin kotona. Modaalisuus eli tavanmukaisuus puolestaan viittaa tapoihin, jotka muodostuvat asenteista ja teoista. Tavot ovat yleensä puoliautomaattisia ja hajamielisesti toistettuja tekoja. ”Luonnollinen asenne” (Felski 2000) sen sijaan tukee erilaisia, tietoisempia tekoja.

Ajan nähdään olevan niin kiinteä osa perheen arkea, että monet tutkijat pitävät aikaa yhtenä perheen arjen perusulottuvuuksista. Perheiden ajankäyttöä voidaan tarkastella monella tasolla. Yksilölle aika on aikatauluja ja rytmejä. Pariskuntatasolla yksilöiden aikataulut ja rytmit on sovittava yhteen. Perheille aika näyttäytyy koko perheen aikataulujen yhteensovittamisena, avainhetkinä, sykleinä ja ”perheen aikana”. Perhettä ympäröivään kontekstiin liittyy lisäksi muun muassa työelämän tuomat aikapaineet sekä perheen aikataulujen yhteensovittaminen työn ja päivähoidon aikatauluihin. Ajan jännitteisyys muodostuu siten näiden sisäkkäisten aikatasojen vuorovaikutuksesta. (Malinen & Rönkä 2009, 180.) Keskeinen perheen arjen toimintoja säätelevä jännite liittyy perheen aikataulujen yhteensovittamiseen. Perheen elämää säätelevät vanhempien työaikojen (päivä- vai vuorotyö, kokopäivä- vai osapäivätyö, etätyö, loma-ajat, matkatyöt) lisäksi

päivähoidon, koulun ja harrastusten aikataulut. Perheen ja sen jäsenten omat aikataulut ja elämisen rytmit on suunniteltava siten, että ne sopivat eri instituutioiden aikatauluihin. Arjen ongelmien perimmäisinä syinä näyttääkin olevan aikataulujen yhteensopimattomuus, päällekkäisyys tai niihin muodostuu aukkoja. (Rönkä, Kinnunen & Sallinen 2008, 294.) Kouluikäisten perheiden arkea koskevasta tutkimuksesta (Rönkä, Kinnunen & Sallinen 2005) kävi ilmi, että vanhempien mielestä arjen haastavimpia hetkiä olivat töistä kotiinpaluu, jatkuva kiire, työaikojen ja perheenjäsenten omien aikataulujen huono yhteensopivuus sekä vanhemman oma väsymys. Työn lisäksi perheen arkea kuormitti vapaa-ajanvietto harrastuksineen, kuljetuksineen ja kotitöineen. (Rönkä, Malinen & Lämsä 2009, 15.)

### **2.3 Lasten päivähoito rytmittää perhearkea**

Kasvatustieteilijä Anna-Leena Välimäki (1999, 3, 143) on tutkinut lasten päivähoitojärjestelmää suomalaisessa yhteiskunnassa 1800- ja 1900-luvuilla. Hän toteaa pienten lasten hoidon organisoinnin ja siihen suhtautumisen kokeneen suuren murroksen, kun siirryttiin maatalousyhteiskunnasta teollisuus- ja palveluyhteiskuntaan. Euroopassa muutos lasten hoitojärjestelyissä alkoi jo 1800-luvun alkupuolella. Kansainvälisillä ratkaisuilla, kuten lastentarha- ja seimitoiminnalla, organisoitiin noin sadan vuoden aikana palkkatyöläisten lasten päivähoito. Eurooppalaiset hoitojärjestelyt otettiin käyttöön Suomessa yksityisesti 1800-luvun lopulla. Valtion ja kuntien näkökulmasta niitä pidettiin aluksi ehkäisevänä köyhäinhoitona, jotka kuuluivat modernin suojelukasvatuskäsitteen alle. Tämä oli osoitus ehkäisevästä ja modernista ajattelusta, sillä palkkatyöläisten lapset voitiin pitää perheyhteydessään ja vastasyntyneet pysyivät hengissä. 1930-luvulla voimaan astui lastensuojelulaki, jossa nämä hoitomuodot määriteltiin kotikasvatusta tukeviksi ja täydentäviksi laitoksiksi. Vuoden 1973 päivähoitolaissa valtio määritteli suhteensa lasten päivähoidon täysin uudella tavalla. Päivähoito määriteltiin kaikille tarvitseville tarkoitetuksi sosiaalipalveluksi ja samalla päivähoito irrotettiin huono-osaisuuskytkennästä. Täten hyvinvointivaltion universaalisuusnäkökulma toteutui, vaikkakin pitkäkestoisena, poliittisena kompromissina.

Lasten päivähoidosta puhuttaessa ei voi jättää mainitsematta lasten kotihoitoa. Sosiaalipolitiikan tutkija Anneli Anttonen (2003, 159) toteaa pienten lasten hoidon jakavan mielipiteitä. Osa kansalaisista puolustaa lasten kotihoitoa ja osa puhuu päivähoidon puolesta. Ristiriita juontaa juurensa 1960-luvun lastenhoitokeskusteluun. Ensimmäisen kansallisen päivähoitolain valmistelu aloitettiin 1960-luvulla, jolloin kotihoidosta ja päiväkotihoidosta muodostui kaksi toisilleen

vastakkaista poliittista diskurssia. Laki lasten päivähoidosta astui voimaan siis vuonna 1973 ja kotihoidon kannattajat jäivät vähemmistöön. Vihdoin vuoden 1985 pienten lasten hoitoa koskeva lakiuudistus tunnusti kotihoidon tärkeyden. Uudistuksen myötä suomalainen yhteiskunta sai kaksi historiallisesti ja kansainvälisesti merkittävää perhepoliittista etuutta, lasten kotihoidon tuen ja päivähoito-oikeuden alle kolmivuotiaille lapsille. Lakiuudistus ei kuitenkaan poistanut näiden kahden hoitomuodon vastakkainasettelua, vaan keskustelu niiden paremmuudesta jatkuu edelleen.

Lasten kotihoito esiintyy julkisessa keskustelussa sekä yksilöllisenä valintana että kodinomaisena vaihtoehtona kunnalliselle päivähoidolle. Lasten kotihoidon tuki on myös lainsäädännöllisesti luonteeltaan vaihtoehtoinen, sillä kaikilla alle kolmevuotiaan lapsen vanhemmilla on oikeus lasten kotihoidon tukeen, jos he eivät valitse kunnallista päivähoitoa lapsensa hoitomuodoksi (Laki lasten...20.12.1996/1128). Lasten kotihoidon tuki on suosittu etuus. Lähes 90 prosenttia lapsista hoidetaan kotihoidon tuen turvin ainakin jossain vaiheessa ennen kolmatta ikävuottaan. Kotihoidon tuki on yli 90 prosenttisesti äitien käyttämä etuus. Tuen saajat ovat keskimääräistä useammin pienituloisia ja sijoittuvat alempiin koulutusasteisiin. (Repo 2007, 229-230.)

Suomalainen päivähoitojärjestelmä tarjoaa molemmille vanhemmille mahdollisuuden käydä töissä. Jokaiselle lapselle myönnettiin 1990-luvun puolivälissä subjektiivinen oikeus päivähoitoon, joka tarkoittaa sitä, että lapsi voi saada hoitopaikan riippumatta vanhempien työtilanteesta. (Poikonen & Lehtipää 2009, 70.) Julkishallinnon rooli pienimpien lasten hoitojärjestelyssä saavutti vuosien 1990–1996 välillä täydellisyytensä. Tämän tulkinnan perusteena on se, että valtio määritteli hoitotakuun pienten lasten hoitojärjestelylle. Vuoden 1990 alusta lähtien kaikkien alle kolmevuotiaiden lasten vanhemmat ja muut huoltajat ovat oikeutettuja saamaan sairausvakuutuslaissa tarkoitetun vanhempainrahakauden päätyttyä lapsensa hoidon järjestämiseksi kunnan järjestämän päiväkotitai perhepäivähoitopaikan tai kotihoidon tukea, joka oikeutti lisäksi yksityisen päivähoidon valintaan. Tämän hoitojärjestelyn myötä toteutui ns. subjektiivinen oikeus hoitopaikkaan. Tämä tarkoitti myös sitä, että jokaisen alle kolmevuotiaan lapsen hoitojärjestelyä subventoitiin julkisista varoista. Vuonna 1991 suunnitelmaa laajennettiin siten, että subjektiivinen oikeus laajentuisi vuonna 1993 ensin alle nelivuotiaisiin ja 1.8.1995 kaikkiin alle kouluikäisiin lapsiin. Vuonna 1994 vanhemmat ja järjestöt (esim. Päivähoitoliike, ay-järjestöt, Mannerheimin Lastensuojeluliitto) aloittivat julkisuuskamppailun päivähoito-oikeuden laajentumissuunnitelman aikataulun puolesta, koska sen siirtäminen oli ollut poliittisena puheenaiheena. Tämä päivähoitokriisi aikaansai ensimmäisen kerran lasten hoitojärjestelyä koskien naiskansanedustajien puolueista riippumattoman konsensuksen. Kamppailun ansiosta päivähoito-oikeuden



laajentumissuunnitelman voimaantuloajankohdaksi tuli 1.1.1996. (Välimäki 1999, 153.) Anttonen (2003, 185) toteaa suomalaisen lastenpäivähoidon kehittämisen kuitenkin pysähtyneen 1990-luvulla. Laman seurauksena pienituloisten lapsiperheiden määrä kasvoi ja ahdinkoa aiheutti perhepoliittisiin tukiin kohdistuneet leikkaukset. Tukia ei ole liiemmin korotettu leikkausten jälkeen. Lasten päivähoito-oikeutta ei ole heikennetty, mutta hoidon taso on laskenut osissa kuntia ja päiväkoteja.

Kasvatustieteilijä Pirjo-Liisa Poikonen ja psykologi Riina Lehtipää (2009 70-71, 73) kirjoittavat: ”Laki lasten päivähoidosta (1973/367) asettaa suomalaiselle päivähoidolle kaksi tehtävää: lapsen kehityksen kokonaisvaltainen tukeminen sekä perheiden kotikasvatuksen tukeminen. Vuonna 1983 lakiin tehty lisäys (1983/304) määrittelee vanhempien ensisijaisen kasvatusvastuun siten, että päivähoidon tehtävänä on tukea kotien kasvatustehtävää ja yhdessä kotien kanssa edistää lapsen persoonallisuuden tasapainoista kehitystä.” 2000-luvulla ilmestyneistä asiakirjoista (Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista, 2002:9; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2005) lähtöisin oleva kasvatuskumppanuus-käsite on tuonut uuden näkökulman vanhempien ja varhaiskasvatuksen ammattilaisten yhteisen kasvatustehtävän tarkasteluun. Kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan muun muassa vanhempien ja varhaiskasvatushenkilöstön tietoista sitoutumista toimia yhdessä lapsen kasvun ja kehityksen tukemisessa, vanhempien ensisijaista kasvatusoikeutta ja vastuuta, vanhempien ja varhaiskasvatushenkilöstön tietojen ja kokemusten yhdistymistä, vanhempien keskinäisen vuorovaikutuksen edistämistä ja varhaiskasvatushenkilöstön avainroolia tasavertaisen kasvatusyhteistyön edellytysten luomisessa. Eräänä tavoitteena on lisätä vanhempien osallisuutta lastaan koskevista kasvatuskysymyksistä. Kasvatuskumppanuuden kehittämisen lähtökohtana ovat lapsen etu ja tarpeet.

Työoloja tutkinut Hanna Sutela (2007, 55) muistuttaa, että kansainvälisesti verrattuna niin Suomessa kuin muissakin Pohjoismaissa on tehty paljon työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseksi. Naisille työssäkäynti on ollut itsestään selvä oikeus jo pitkään. Vuosikymmenten ajan eri sosiaalipoliittisin toimenpitein on tavoiteltu työssäkäynnin mahdollisimman sujuvaa yhdistämistä perheellistymiseen, esimerkiksi perhevapaajärjestelmiä on kehitetty 1960-luvulta lähtien sekä isien isyys- ja vanhempainvapaa-oikeuksien kehittämisessä Suomi on ollut kansainvälisesti edelläkävijä.

Tilastotutkijat Hannele Sauli ja Salla Säkkinen (2007, 170-173) ovat kirjoittaneet lasten

päivähoidosta käyttäen Tilastokeskuksen aineistoja. Tilastokeskuksen mukaan lasten kunnallisella päivähoidolla tarkoitetaan kunnan järjestämää päiväkotitai perhepäivähoitoa sekä ostopalveluina yksityisiltä päiväkodeilta, perhepäivähoitajilta tai yksityisiltä hoitajilta ostettuja päivähoitopalveluja. Suomessa lähes kaikki lapset hoidetaan kotona ensimmäisenä ikävuotenaan, mutta lapsen kasvaessa kodin ulkopuoliset hoitojärjestelyt yleistyvät. Yksivuotiaista 28 prosenttia, kaksivuotiaista 46 prosenttia ja kolme- ja neljävuotiaista kaksi kolmasosaa oli koko- tai osapäivähoidossa päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai yksityisellä lastenhoitajalla vuonna 2005. Peräti 59 prosenttia 1-6-vuotiaista lapsista oli joko kunnallisessa tai yksityisessä päivähoidossa. Alle kolmevuotiaista runsas kolmannes oli kodin ulkopuolella päivähoidossa vuonna 2005. Suomen kunnissa vuonna 2000 käyttöön otettu maksuton esikoulu vähensi kuusivuotiaiden päivähoidon käyttöä. Lapsi saa muiden hoitomuotojen rinnalle mahdollisuuden mennä esikouluun sinä vuonna, kun hän täyttää kuusi vuotta. Lähes kaikki lapset kävivät esikoulua kuusivuotiaana. Tulo- ja elinolotutkimus osoitti, että noin kuusi prosenttia lapsista ei vanhempien ilmoituksen mukaan ollut esikoulussa vuoden 2005 lopussa. Kuntien ilmoitusten mukaan hieman yli 200 000 lasta oli päivähoidossa vuoden 2005 lopussa. Näistä lapsista 186 000 oli kunnallisessa päivähoidossa ja 15 400 Kelan yksityisen hoidon tuella yksityisessä päivähoidossa. Lasten yksityinen päivähoito tarkoittaa Kelan yksityisen hoidon tuella järjestettyä hoitoa. Päivähoidon tarjoaja voi olla yksityinen päiväkotitai yksityinen perhepäivähoitajatai yksityinen henkilö, jonka kanssa vanhemmat ovat tehneet työsopimuksen. 36 prosenttia 1-6-vuotiaista lapsista oli hoidossa kunnallisissa päiväkodeissa ja 16 prosenttia kunnallisessa perhepäivähoidossa vuonna 2005. Kunnat ostavat lisäksi yksityisiltä päiväkodeilta päivähoitopalveluja. Vajaa kolme prosenttia 1-6-vuotiaista lapsista oli kunnallisesti järjestetyssä hoidossa näissä yksityisissä päiväkodeissa. 4,5 prosenttia lapsista oli puhtaasti yksityisessä päivähoidossa.

Lastenhoitopolitiikassa ongelmina ovat työaikojen joustamattomuus ja työaikojen lyhentämisen vaikeus. Suomalainen sosiaalipolitiikka ei kannusta lyhentämään työpäivää. Ongelmana on myös lastenhoidon naisisuus. Olisi aiheellista tarkastella, miksi nykyiset lait ja etuudet eivät houkuttele miehiä hoitovapaalle. Lisäksi olisi syytä pohtia, mitä seurauksia harjoitetulla lastenhoitopolitiikalla on ollut ja millaista lastenhoitopolitiikkaa tarvitsemme tulevaisuudessa. (Anttonen 2003, 183, 185.)

## **2.4 Lähtökohtana moniroolisuus**

Perheen ja työn vuorovaikutusta on yritetty selittää usean eri teorian avulla. Eräs lähestymistapa aiheeseen on tarkastella sitä moniroolisuuden kautta. Moniroolisuuden mukaan yksilöllä on useita

erilaisia rooleja sekä työelämässä (työntekijä, esimies) että perheessä (puoliso, vanhempi). Näillä molemmilla elämänaalueilla voi olla vaikutusta toisiinsa. (Kinnunen, Malinen & Laitinen 2009, 130.) Merkittävästi enemmän on kuitenkin tutkittu yksilön työssäkäynnin vaikutusta perheeseen kuin sitä, miten yksilön perhe-elämä vaikuttaa työhön. Perheen ja työn vuorovaikutus toimii kahteen suuntaan: suunnat työstä perheeseen ja perheestä työhön. Vuorovaikutuksen laatu määrittyy perhe- ja työroolien yhteensovittamisen helppouden tai vaikeuden perusteella. Moniroolisuutta on tutkittu kahdesta näkökulmasta: roolit voivat joko kuormittaa tai vahvistaa toisiaan. Yhteensovittamisen ollessa vaikeaa, eri roolit kuormittavat yksilöä. Roolien kuormittavuusnäkemyksen perustana on ajatus, jonka mukaan yksilön käytettävissä olevat voimavarat, kuten aika ja energia, ovat rajallisia ja useat roolit kuluttavat näitä voimavaroja. (Rantanen & Kinnunen 2008, 233; Turpeinen & Toivanen 2008, 95-96.) Työ kuluttaa voimia siinä määrin, että kotona ollessaan puoliso tai vanhempi voi olla fyysisesti läsnä, mutta henkisesti poissa (Kinnunen & Mauno 2002, 102).

Roolien kuormittavuus-näkemyksestä käytetään myös rooliristiriita-nimitystä. Toimiminen useassa eri roolissa voi aiheuttaa rooliristiriitoja ja ongelmia perheen ja työn vaatimusten yhdistämisessä. Kyse voi siis olla perheen ja työn vaatimusten yhteensopimattomuus ajankäytön ja aikataulujen, henkisen kuormituksen tai eri konteksteissa toivotun käyttäytymisen takia. (Kinnunen, Malinen & Laitinen 2009, 131.) Ristiriidat voivat liittyä ajankäyttöön esimerkiksi siten, että ylitöihin olisi jätävä, mutta samanaikaisesti perhevelvollisuudetkin olisi hoidettava. Lisäksi ristiriitoja voi aiheuttaa työn ja perheen luomat erilaiset käyttäytymisodotukset, esimerkiksi esimiesasemassa oleva henkilö käyttäytyy työroolinsa mukaisesti, eli pomona, myös kotona. (Kinnunen & Mauno 2002, 102.)

Toisaalta moniroolisuus saattaa myös rikastuttaa elämää. Erään tulkinnan mukaan useissa rooleissa toimiminen ennemminkin tarjoaa yksilölle voimavaroja kuin kuluttaa niitä. Tämän roolien vahvistavuus-näkökulman mukaan useat roolit vaikuttavat käytettävissä olevien voimavarojen uusiutumiseen ja lisääntymiseen. (Kinnunen, Malinen & Laitinen 2009, 131.) Moniroolisuus on hyväksi yksilölle, koska useissa rooleissa toimiminen muun muassa kohottaa yksilön itsetuntoa, monipuolistaa hänen persoonallisuuttaan ja lisää sosiaalista pätevyyttä. Lisäksi niin työelämässä kuin kotona voi oppia sellaisia taitoja (esim. organisointitaitoja), joita voi hyödyntää toisella elämänaalueella. Perhe- ja työelämän yhteensovittamisessa on kysymys myönteisestä vuorovaikutuksesta silloin, kun työn ja perheen vaatimukset sekä yksilön kyvyt, taidot ja odotukset vastaavat toisiaan. (Kinnunen & Mauno 2002, 102.)

Näiden erilaisten kokemusten kautta muodostuu perheen ja työn välinen tasapaino. Tasapaino näyttäytyy siten, että perheen ja työn roolit eivät häiritse toisiaan. Tasapainoon liittyy kokemus eri roolien vahvistavuudesta, joka ilmenee vaivattomuutena yhteensovittaa perhe- ja työroolit sekä eri elämänalueiden välisenä myönteisenä vuorovaikutuksena. (Kinnunen, Malinen & Laitinen 2009, 131.) Tasapainon saavuttaminen edellyttää, että keskeisen työyhteisön ja perheenjäsenten tulisi olla tietoisia toisen elämänalueen vaatimuksista ja ominaisuuksista. Esimiehen, työkavereiden ja perheenjäsenten tietämys yksilön toisesta elämänalueesta lisää heidän ymmärrystään hänestä. Perheenjäsenten tietämystä voidaan lisätä esimerkiksi kertomalla työyhteisöstä, työnkuvasta, vaatimuksista, aikatauluista ja tapahtumista töissä sekä päinvastoin. Lisäksi voidaan tutustuttaa esimiehiä, työkavereita ja perheenjäseniä toisiinsa esimerkiksi työpaikan avoimien ovien päivän tai juhlien avulla. Työyhteisön ja perheenjäsenten tulisi olla myös sitoutuneita työn ja perheen välillä sukkuloivaan yksilöön. Esimiehen, työkavereiden ja perheenjäsenten sitoutuneisuus yksilöön näyttäytyy siten, että yksilöä ei pidetä ainoastaan välittömät tarpeet ja tehtävät täyttävänä työntekijänä tai perheenjäsenenä, vaan häntä pidetään ihmisenä, jolla on elämässään erilaisia rooleja ja sitoumuksia. Yksilöön sitoutuneisuus ilmenee yksilön tukemisena suhteessa toisen elämänalueen tehtäviin ja vastuuseen. (Rantanen & Kinnunen 2008, 251.)

Tutkimukseni lähestymistapana on moniroolisuus. Se tarjoaa monipuolisen näkemyksen perheen ja työn vuorovaikutuksen tarkasteluun. Haastatteleman sairaanhoitajat olivat aktiivisia toimijoita työelämässä ja lähes kaikilla oli myös rooli kotona sekä vanhempana että puolisona. Ainoastaan yksi haastateltava oli yksinhuoltaja. Sairaanhoitajat toimivat siis useassa eri roolissa ja yrittivät yhdistää niitä parhaansa mukaan toimivaksi kokonaisuudeksi.

### **3. TYÖELÄMÄ JA SEN MUUTOKSET**

Sosiologit Johanna Lammi-Taskula ja Minna Salmi (2004, 30) toteavat suomalaisessa työelämässä viime vuosina tapahtuneiden muutosten olleen nopeita. Perheen ja työn yhdistämismahdollisuuksien kannalta keskeistä on se, mitä tapahtuu työn organisointitapojen ja työaikojen muuttuessa. 1990-luvulla Suomessa kärsittiin laajasta työttömyydestä, jonka kääntöpuolena työelämän vaatimukset kasvoivat koko 1990-luvun ajan. Työpaikoilla koetaan aikataulujen kiristyneen ja henkisen kuormittavuuden lisääntyneen. Lisäksi työn tuottavuutta arvioidaan enenevässä määrin. Työelämän muutoksiin kuuluvat myös pyrkimys lisätä määräaikaaisia ja tilapäisiä työsuhteita sekä hakea joustoja työaikaan ja palkkaukseen. Myös yhteiskuntatieteilijät Riikka Kivimäki ja Katri Otonkorpi-Lehtoranta (2003, 23-24, 56-64) toteavat suomalaisen

työelämän ja työn tekemisen ehtojen kiristyneen 1990-luvulta lähtien. Työelämässä tapahtuneista muutoksista keskeinen on lisääntynyt tietotekniikan käyttö. Lisäksi työn osaamis- ja vaatimustaso ovat kasvaneet ja työelämässä vaaditaan joustavuutta. Työtä uudelleen organisoidaan ja käytössä on uudenlaisia johtamis- ja palkitsemismuotoja. Työsuhteiden leimaaviksi piirteiksi ovat tulleet epävarmuus ja epätyypillisuus. Työmarkkinoilla on huomattu, että työajan ei tarvitse olla sama kaikille. Työ ja muut elämän osa-alueet voidaan paremmin yhteen sovittaa toimivaksi kokonaisuudeksi erilaisilla työaikajärjestelyillä, joita ovat muun muassa liukuva työaika, osa-aikatyö ja lyhennetty työaika. Työajan lisäksi myös työn tekemisen paikka on muuttunut. Tietotekniikka mahdollistaa etätönn tekemisen lähes missä tahansa.

Tyypillinen piirre suomalaisessa perheen ja työn yhdistelmässä on molempien vanhempien työssäkäynti. Vanhemmat työskentelevät yleensä kokopäiväisesti. Useimmiten äidit jäävät kotiin perhevapaan turvin hoitamaan alle kolmivuotiaasta lasta, mutta sitä vanhempien lasten äidit ovat pääsääntöisesti työssä. Alle vuoden ikäisten lasten äideistä vain viitisen prosenttia ja vuoden vanhojen lasten äideistä 37 prosenttia kävi töissä vuonna 2003. Osuus kasvaa lasten iän myötä, sillä nelivuotiaiden lasten äideistä noin 80 prosenttia kävi töissä vuonna 2005. Sitä vastoin isyydellä ei ole vaikutusta miesten työssäkäyntiin, vaan isät ovat töissä yhtä yleisesti riippumatta lapsen iästä. (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 31; Sutela 2007, 19.) Suomalainen työskentelee osa-aikaisesti harvemmin kuin moni muu eurooppalainen. Suomessa vuoden 2008 työvoimatutkimuksen mukaan naisista 17 prosenttia ja miehistä 7 prosenttia työskenteli osa-aikaisesti. Pienten lasten äidit tekivät hieman muita useammin osa-aikatyötä, mutta lastenhoito ei ole tyypillinen syy työn osa-aikaisuuteen: ainoastaan 11 prosenttia osa-aikatyössä olevista naisista ilmoitti osa-aikaisuuden syyksi lastenhoidon. Sen sijaan määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa yleisempiä kuin Euroopan unionin maissa keskimäärin. Vuonna 2008 määräaikainen työsuhde oli 18 prosentilla naisista ja 11 prosentilla miehistä. Määräaikaiset työsuhteet olivat varsin yleisiä alle 30-vuotiailla naisilla. Määräaikaisesti työskenteli 20-24-vuotiaista naisista 42 prosenttia ja 25-29-vuotiaista 34 prosenttia. Miehillä vastaavat luvut olivat 29 ja 19 prosenttia. Määräaikaiset työsuhteet tekevät elämän epävarmaksi, joka hankaloittaa perheen perustamista ja saa monet siirtämään lasten hankintaa. (Lammi-Taskula & Salmi 2010, 202.)

Perheellisen työntekijän ajankäyttöä määrittävät pitkälti työ ja perhe. Työkiireet ja työaika koetaan eräiksi keskeisiksi ongelmiksi, jotka vaikeuttavat perheen ja työn yhteensovittamista. Yhteiskuntatieteilijöiden Timo Anttilan, Jouko Nätin ja Mia Väisäsen (2007, 245-246, 248, 256-257) mukaan työelämän vaatimukset laajentavat työn piiriä, jonka seurauksena perheen ja työn

yhteensovittamisen ongelmat korostuvat. Samalla perheeseen käytettävä aika vähenee. Aika ja ajan hallinta vaikuttavat niin perheiden kuin yksilöidenkin hyvinvointiin. Aikaa käytetään kuvattaessa perheen ja työn tasapainoa. Kyse on siitä, mikä on käytetyn ajan suhde kyseisillä elämänalueilla. Ajan kontrolloiminen on korostuneessa asemassa yhteiskunnassa, jossa lisääntynyt kiire ja aikapula määrittävät työtä ja muutakin elämää. Työajan lisäksi ajan koordinaatio, ajoitus, rutiinit ja perheessä käytävät aikaneuvottelut vaikuttavat arjen sujumiseen. Kokemukset kiireestä ja ajan puutteesta yhdistetään uudenlaiseen talouteen ja murtautumassa olevaan aikajärjestykseen, jonka piirteitä ovat epävarmuus, lyhytjänteisyys ja rutiinin murentuminen. Perheystävällisiä käytäntöjä on entistä vaikeampi toteuttaa uudenlaisen talouden määrittäessä toimintaehdot.

Suomen työaikaamalli eroaa Euroopan muista maista sen suhteen, miten naiset ja miehet osallistuvat työmarkkinoille. Suomalaiset naiset ovat tehneet kokopäivätyötä aiemmin kuin muissa Euroopan maissa. Kaksi kolmasosaa työssäkäyvistä äideistä ja isistä on normaalissa kokopäivätyössä. (Kivimäki 2003, 190-191.) Sosiologi Arlie Russell Hochschild (2001, 27-29) tutki työn ja perheen tasapainoa haastatteleamalla amerikkalaisessa yrityksessä muun muassa ylempiä toimihenkilöitä, sihteereitä ja tehdastyöntekijöitä vuosina 1990-1993. Hochschild toteaa, että ajatus enemmästä ajasta perheen kanssa vietettäväksi näyttää kadonneen. Hän kysyykin aiheellisesti, miksi työssäkäyvät vanhemmat eivät käytä hyväkseen mahdollisuutta tehdä lyhyempää työaika. Laajalti hyväksyttynä selityksenä on se, että työssäkäyvillä vanhemmilla ei ole varaa lyhentää työaika. Kuitenkin tutkimuksen mukaan ne työntekijät, jotka ansaitsevat enemmän, ovat vähiten kiinnostuneita työskentelemään osa-aikaisesti kuin vähemmän ansaitsevat. Toisena selityksenä haluttomuuteen lyhentää työaika on työntekijän pelko joutua irtisanotuksi. Kolmantena selityksenä on työntekijöiden tietämättömyys mahdollisuudestaan tehdä lyhyempää työaika.

Tänä työelämäkeskeisyyden ja alituisen kiireen aikana keskusteluun on noussut puhe toisenlaisesta elämänrytmistä. Sosiaalipolitiikan tutkija Pertti Koistinen (2010, 378, 385-386) huomauttaa, että työn ja hyvinvoinnin suhdetta ei tulisi tarkastella ainoastaan työn kautta vaan myös hyvinvoinnin näkökulmasta. Tästä ajatuksesta juontaa juurensa keskustelu yksinkertaisemmasta ja hitaammasta elämänrytmistä (down shifting). Ydinajatuksena on, että ihminen voisi parantaa elämänlaatuaan parhaiten hidastamalla tahtia, vähentämällä kulutusta ja suuntaamalla kulutuksen ei-materialistisiin hyvinvoinnin lähteisiin, esimerkiksi kulttuuriin ja sosiaaliseen elämään. Nykyisissä yhteiskunnissa työn tuottavuus on kasvanut jo niin suureksi, että huomattava osa väestöstä voitaisiin irrottaa markkinoista ja markkinataloudesta, miksi ei työstäkin. Hyvinvointiyhteiskunnassa työn palkitsevuus ja hyvinvointivaikutukset ovat eriytyneet. Eriytymiseen vaikuttavat työn vaatimusten,

ehtojen ja muotojen muutokset sekä yksilöiden, yhteisöjen ja koko yhteiskunnan hyvinvoinnin tason ja hyvinvointiodotusten muutokset. Tämän vuoksi työn ja hyvinvoinnin suhdetta tulisi tarkastella laajempaan kokonaisuuteen.

### **3.1 Kiire hoitotyössä**

Yhteiskuntatieteilijät Noora Järnefelt ja Anna-Maija Lehto (2002) ovat tutkineet työpaikkojen kiirekokemuksia käyttäen Tilastokeskuksen työolotutkimusaineistoa ja haastattelemalla palkansaaajia. Suomessa toteutettiin julkisen sektorin menojen leikkauksia varsinkin 1990-luvun alkupuolen laman yhteydessä. Leikkausten perusteena oli taloudellinen välttämättömyys ja ne vaikuttivat kuntien ja valtion henkilöstöpolitiikkaan määräaikaisten työsuhteiden yleistymisenä, virkojen täyttökieltoina, sijaisten käyttökieltoina, lomautuksina ja irtisanomisina. Julkisen sektorin sopeuttamispaineet ovat erityisesti koskeneet naisten tavallisesti tekemää ihmissuhde- ja hoivatyötä. Yhteiskunnallisessa keskustelussa on huomioitu kiireen ja työpaineiden lisääntyminen työelämän eri sektoreilla ja aihe on ollut jo vuosia keskustelun ytimessä. Kiirekokemustutkimuksen mukaan organisaation tasolla tyypillisin kiireen aiheuttaja oli henkilöstön riittämättömyys. Lisäksi kiirettä aiheutti työmäärän lisääntyminen, organisaatiomuutokset, kehittämistoiminta ja kasvaneet tehokkuusvaatimukset. Työyksikön tasolla kiireen syinä olivat ongelmat töiden organisoinnissa ja työnjaossa sekä liian tiukat aikataulut. Työtehtävän tasolla kiirettä aiheutti työn vaativuuden lisääntyminen, työtehtävien moninaistuminen, työpäivän sirpaloituminen, keskeytykset ja asiakaspalvelutyö. Vajaa puolet kiirekokemustutkimukseen osallistuneista haastateltavista katsoi, että kiire saattaa olla myös itseaiheutettua johtuen muun muassa huonosta organisointikyvystä. Kiireen lisääntyminen koskettaa kaikkia ammattialoja. Eri ammattiryhmät, linja-autonkuljettajista sairaanhoitajiin, kokevat työssään aikataulujen kiristyneen sekä työtehtävien lisääntyneen ja vaikeutuneen. Työpaineiden kasvaminen ei ole kuitenkaan mikään uusi ilmiö. Tilastokeskuksen työolotutkimuksia on tehty 1970-luvun loppupuolelta lähtien ja ne osoittavat työtahdin kiristymisen kokemusten yleistyneen jo 1980-luvulta lähtien. (Järnefelt 2002, 17-18, 24-41, 47.) Haittaava kiire oli tyypillisintä teollisuudessa 1970-luvulla ja varsinkin naisten teollinen työ oli aikapaineista. Myöhemmin kiire on lisääntynyt eniten terveydenhoitoalan työssä. Vuonna 1997 tehdyssä työolotutkimuksessa 44 prosenttia terveydenhoitoalan työntekijöistä raportoi kiireen aiheuttavan paljon raskautta, koko palkansaaajaväestön osuuden olleessa 33 prosenttia. (Lehto 2002, 110.)

Vuoden 1997 työolotutkimus osoitti naisten kärsivän haittaavasta työkiireestä jonkin verran miehiä yleisemmin. Naisista 35 prosenttia ja miehistä 30 prosenttia ilmoitti kiireen haittaavan työssään

”melko paljon” tai ”erittäin paljon”. Naiset ovat kokeneet kiireen ja työpaineen merkittävästi kasvaneen terveyden- ja sairaanhoitotyössä 1980-luvun puolivälistä lähtien. (Järnefelt 2002, 17, 22.) Sairaaloissa ei ole riittävästi henkilökuntaa suhteessa potilasmäärän lisääntymiseen. Lisäksi potilaat ovat entistä huonokuntoisempia, sillä esimerkiksi leikkausten jälkeen heidät kotiutetaan aikaisempaa nopeammin. Tämän vuoksi henkilökunnan työmäärä ja potilaiden vaihtuvuus lisääntyvät. Kiire aiheuttaa esimerkiksi lihassärkyä, psyykkisiä oireita, virheitä, poissaoloja, uupumusta ja univaikeuksia. (Lehto 2002, 110, 117.)

### **3.2 Perheystävällinen työpaikka**

Piensoho (2006, 19-20) on tutkinut työssäkäyvien henkilöiden kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Niin hänen tutkimuksestaan kuin muistakin julkaisuista on käynyt ilmi se, että Suomessa työn ja perheen yhteensovittamisesta on käyty yhteiskunnallista keskustelua, mutta siitä huolimatta teema on työpaikoilla edelleen melko vieras. Työpaikoilla ajatellaan vanhan perinteen mukaisesti, että olemme siellä ainoastaan työntekijöitä. Olemme kuitenkin yksi ja sama henkilö sekä töissä että kotona. Perheen ja työn yhteensovittamisen kentällä vaikuttaa ainakin viisi toimijaa, joita ovat perheet itse, yritykset ja muut työorganisaatiot, julkinen sektori, markkinat sekä kolmas sektori. Euroopan maat eroavat toisistaan siinä, kenellä näistä eri toimijoista on vastuuta perheen ja työn yhdistämisen mahdollisuuksista. Tähän vaikuttavat kulttuurierot ja erilaiset käsitykset perheestä tai sukupuolten asemasta. Suomessa lainsäädäntö ja palvelut tukevat työn ja perheen yhdistämistä, mutta lisäksi työyhteisön toiminnalla on keskeinen merkitys arkielämän kokonaisuuden rakentumiselle.

Ensin on purettava kolme myyttiä, jotta työorganisaatiot pystyvät toimimaan työn ja perheen yhteensovittamista tukevalla tavalla. Ensimmäinen myytti on se, että perheasiat ovat yksityisasiota, jotka eivät saa häiritä työntekoa. Toinen on se, että perhepolitiikka hoitaa työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeet perhevapaiden ja päivähoidon avulla, eikä niiden hoitaminen ole työpaikan asia. Kolmas myytti on ajatus siitä, että työn ja perheen yhteensovittaminen on ainoastaan pikkulapsiperheiden ongelma. Näiden myyttien purkaminen olisi työyhteisön ensimmäinen askel kohti sujuvaa työn ja perheen yhdistämistä. (Savolainen, Lammi-Taskula & Salmi, 2004, 9.)

Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta (2003, 131-134) ovat pohtineet hyviä käytäntöjä työpaikalla. Heidän mukaan perheystävälliset työpaikkakäytännöt eivät ole olemassa valmiina, vaan ne on luotava jokaisessa työyhteisössä itsenäisesti. Asetukset, lait ja työmarkkinasopimukset muuttuvat



jatkuvasti, mutta muutoksia tapahtuu myös työntekijöiden perhetilanteissa. Lisäksi työpaikan epävirallinen organisaatio ja ”talon tavat” kokevat muutoksia, ja erityisesti ne voivat olla aktiivisen kehittämistyön kohteena. Kehittämistyössä voidaan turvautua ulkopuolisiin asiantuntijoihin. Kuitenkin olennaisinta on, että työntekijät ja työn johto sitoutuvat siihen aidosti. Perheystävällisten työpaikkakäytäntöjen rakentamisessa keskustelu on kaiken lähtökohta. Esimiehen ja alaisen kahdenkeskiset neuvottelut sekä työyhteisön yhteiset keskustelut saattavat toimia foorumeina toimivien käytäntöjen suunnittelulle. Organisaation johdon on oltava tietoisia työntekijän perhetilanteesta, jotta käytäntöjä voidaan kehittää. Työntekijällä voi lasten lisäksi olla huollettavanaan puoliso, omat vanhemmat ja appivanhemmat sekä muut läheiset.

Puhuttaessa työpaikoilla perheen ja työn yhteensovittamisen järjestelyistä, tarkoitetaan yleensä neljänlaisia tukitoimia tai järjestelyjä: 1. joustavat työjärjestelyt, eli työn ja työajan organisointi (esimerkiksi erilaiset työaikamallit ja työn jakaminen), 2. vapaajärjestelyt (perhevapaat), 3. muut hoivaetuudet tai –järjestelyt (palvelusetelit, koululaisten iltapäivähoito, vanhustenhoito- ja vammaispalvelut) ja 4. perheen ja työn yhteensovittamista tukevat muut järjestelyt (informaation jakaminen, neuvonta ja koulutus). (Piensoho 2006, 20.) Ensimmäisiä työntekijän kohtaamia työpaikan käytäntöjä ovat työhaastattelu ja perehdytys. Perehdyttäessä uutta työntekijää perhepoliittiset käytännöt olisi tuotava julki ja perehdyttäjän tulisi olla perillä perhevapaiden pituuksista ja etuuksista. Liukuva ja lyhennetty työaika sekä työajan joustot ovat perheystävällisyyteen suuntaavia työaikakäytäntöjä. Etätyön käytännöistä ja rajoista tulisi keskustella työyhteisössä. Virallisista työpaikan asiakirjoista löytyvät kirjattuna arvot ja strategiat, mutta kirjoitetut arvot vaativat käytännön toimintaa toteutuakseen. Lisäksi yli kolmenkymmenen työntekijän työpaikoissa vaaditaan tasa-arvosuunnitelma, jolloin työn ja perheen yhteensovittaminen saattaa kuulua suunnitelmaan. Perheellisyys, sukupuoli ja ikä ovat eräitä tasa-arvon tekijöitä tutkittaessa tasa-arvon toteutumista. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 131-134.)

### **3.3 Maallikkosairaanhoitajasta sairaanhoitajaksi**

Suomalaista hoitotyön historiaa tutkinut Maija Sorvettula (1998, 13, 19-20) kirjoittaa suomalainen yleissairaalajärjestelmän syntyneen yli sata vuotta ennen kuin muodollinen sairaanhoitajatarkoulutus alkoi. Lääninsairaaloiden toiminta käynnistyi 1700-luvulla tai 1800-luvun alkupuolella. Tuolloin lääninsairaaloissa oli yleispaikkoja lasarettiosastoissa, kuppaloita eli kuppapotilaiden hoitoon tarkoitettuja paikkoja ja vastaanottolaitoksia mielisairaille. Tultaessa 1800-

luvulle lääninsairaaloissa oli yhteensä noin 60 sairassijaa ja 1800-luvun loppupuolella sairassijoja oli jo 789. Aluksi sairaalassa saattoi olla vain kuusi sairassijaa, kuten Turun lääninsairaalassa. Myös ensimmäiset valtion yleiset sairaalat syntyivät ennen sairaanhoitajakoulutuksen alkua. Godbyn, Joensuun, Jyväskylän, Sortavalan ja Tampereen yleiset sairaalat saivat perustamisluvan tai käynnistivät toimintansa vuosina 1841-1864. Lääketieteellinen toiminta oli varsin alkeellista 1800-luvulla. Nukutus- ja puudutusmenetelmiä ei tunnettu ja kirurgisia hoitotoimenpiteitä ei ollut juurikaan käytössä. Leikkausten toteuttamiseen aseptisissa olosuhteissa alkoi olla edellytyksiä vasta 1800-luvun loppupuolella. Sairaajat tarvitsivat sairaaloissa ja kodeissa vaalijattaria tai holhoojia, joiksi sairaanhoitoa antavia kutsuttiin. Hoitotyön yhteiskunnallinen tehtävä oli olemassa ja sillä oli tekijänsä. Sairaajat olivat vailla tahtoa, tietoa ja voimia, joten he tarvitsivat ja myös saivat toisen ihmisen apua. Opinkäymättömät olivat ehdoton apu, jotta sairaasta voitiin pitää huolta niiltä osin, jotka eivät sisältyneet lääketieteelliseen toimintaan. Opinkäymättömät toimivat kuitenkin lääkärin valvonnan alaisina.

Suomalaisen Talonpojan Koti-Lääkäriessä Elias Lönnrot antoi ohjeita sairasten hoitoon ja korjuuseen ensimmäisen kerran vuonna 1838. Lönnrotin tekstin sanotaan edustaneen asiantuntijan käsitystä sairasten hoidosta. Sairaita hoitavien maallikoiden toivottiin noudattavan ohjeita hoitotyössään. Sairasten hoitajan toivottiin olevan kärsivällinen, raitis, rehellinen, selvä, siivollinen, taitava, vahva, valpas ja vähäpuheinen ihminen. Varsinkin tarttuvat taudit olivat kansalaisten vaivana ja syynä sairasten luokse menemiseen. Hoitajan täytyi itseään suojellakseen usein pestä kätensä ja kasvonsa, huuhdella suunsa etikalla, välttää vetämästä sisäänsa sairaan henkeä ja nukkua muualla kuin sairaan huoneessa. Maallikkosairaanhoitajat edustavat merkittävää ja vanhaa perinnettä. He tekivät naisten työtä yhteisöissä hoidonantajina. Ajan kuluessa maallikkosairaanhoitajien taidot eivät enää vastanneet terveydenhuollon ja lääketieteen vaatimuksia. (Sorvettula 1998, 13, 23.)

Sairaanhoidon koulutuksen perustan loivat 1860-luvulla toimintansa aloittaneet diakonissalaitokset. Suomen ensimmäinen diakonissalaitos perustettiin Helsinkiin vuonna 1867. Kristilliseen rakkauteen perustuva diakonissa-aate esiintyi ajallisesti jo ennen moderniksi ymmärrettyä ja koulutusta edellyttävää hoitotyötä. Diakonissalaitosten perustamisen motiivi oli ihmisten hädän lievittäminen. Diakonissat olivat ensimmäisiä sairaanhoitoon koulutettuja naisia Suomessa. Diakonissan tehtävinä olivat sairaanhoito kodeissa ja laitoksessa, huolenpito turvattomista lapsista, seurakuntien avuttomien, kärsivien ja köyhien hoito sekä erilaisissa köyhäinhoito- ja turvalaitoksissa palveleminen. (Sorvettula 1998, 13, 27, 30, 34.) Yhteiskuntatieteilijä Ulla Maija Kauppinen-Perttulan (2004, 20, 22, 24) mukaan tyypillisin kodin ulkopuolella ansiotyössä käynyt nainen oli

palvelijatar 1800-luvun loppupuolella. Diakonissa, uusi naisammatti, muistutti palvelijattaren työtä, mutta avasi ensimmäisiä työmahdollisuuksia sosiaalisessa työssä ja terveydenhuollossa. Naisen kutsumus- ja palvelustyö oli vastaus sosiaaliseen tilaukseen, jonka taustalla vaikuttivat uskonnollisen siveyden ihanne, sosiaalisen työn organisointitarve ja naisten emansipaatiopyrkimykset. Diakonissakutsumus ja kristillissiveellinen vakaumus vapauttivat naiset kodista yhteiskuntaan ja tarjosivat heille perusteen toimia yhteiskunnan äiteinä.

Terveystieteilijä Kirsti Santamäki (2004, 149) kirjoittaa suomalainen sairaanhoitajakoulutus alkaneen Helsingissä vuonna 1889. Kolmivuotisen koulutuksen jälkeen oppilas päteväytyi vanhemmaksi sairaanhoitajaksi. Saatuaan työkokemusta nämä hoitajat työskentelivät lääninsairaaloiden yli- ja vastaavina hoitajina. Myös lääninsairaaloissa alettiin järjestää kursseja sairaanhoitajien kouluttamista varten vuonna 1893. Nämä kurssit suoritettuaan oppilas sai nuoremman sairaanhoitajan pätevyyden. Kaikille koulutetuille oli töitä tarjolla. Eräänä syynä tähän oli se, että työura sairaanhoitajana usein päättyi perheen perustamiseen. Suomen Sairaanhoitajatarliitto teki selvityksen vuonna 1926, jonka mukaan maassa oli 1500 sairaanhoitajaa. Hoitajien määrä oli riittämätön suhteessa 3,5 miljoonaan kansalaiseen. Koulutus laajenikin 1930-luvulla. Koulutus oli vaativaa ja oppilaita käytettiin koulutusaikana työvoimana sairaaloissa. Sairaanhoitajan palkkataso pysyi matalana, koska vallalla oli perinteinen käsitys ilman palkkaa tehtävästä kutsumustyöstä. Asunto ja ruoka luontaisetuina olivat olennainen osa palkkaa. Työlle tuli omistautua ja se vaati lähes avioliiton tapaista suhdetta työnantajaan.

Terveystieteilijä Lea Henriksson (1998, 125, 142-143) toteaa sairaanhoitajan työtä pidettävän kutsumusammattina. Puhe kutsumuksesta juontaa juurensa talvi- ja jatkosodan (1939-1945) aikaan, jolloin sota pakotti ammatillaiset pois laitosen elämän rutiineista ja synnytti kolmenlaista keskustelua kutsumuksen luonteesta. Ensiksi, perinteisiin tukeutuvat keskustelijat, joista useimmat olivat mieslääkäreitä, puhuivat kutsumuksesta uhrautumisen merkityksessä. Tässä keskustelussa korostettiin itsekurin tärkeyttä, uhrimieltä ja ankaran työnteon velvoitteita. Toiseksi, koulutusaktivistien mukaan hoivatyö oli kehittynyt pelkästä kutsumustyöstä kutsumusluontoiseksi ammatiksi, jonka edellytyksenä oli perusteellinen koulutus. Kolmanneksi, ammattijärjestön taholta painotettiin ammatin yhteiskunnallista luonnetta ja ammattikuntalojaalisuutta. Kyse oli kutsumuksen yhteiskunnallisesta velvoittavuudesta ja pyrkimyksestä tarjota yhteiskunnalle parempaa palvelua.

Terveystenhoitoalan alhainen palkkaus ja sairaanhoitajakunta olivat puheenaiheina 1950- ja 1960-luvuilla. Sairanhoitajien tarve kasvoi erityisesti 1950-luvun puolivälissä, jolloin keskussairaalat käynnistivät toimintansa. Sairanhoitajakoulutus muuttui vuonna 1957. Koulutus rakentui kaksi- ja puolivuotisesta peruskoulutuksesta, jota seurasi vielä vuoden kestävä erikoistumiskoulutus. Kaikki valmistuneet eivät kuitenkaan työllistyneet sairaanhoitajaksi, sillä koti ja perhe syrjäyttivät työuran. Sen sijaan 1980-luvulla perhepoliittiset toimet, varsinkin lasten päivähoito, tarjosivat pienten lasten äideille mahdollisuuden käydä töissä. Sairanhoitajien työssäkäynnin aste oli tuolloin yli 70 prosenttia, joka oli siihenastisen historian korkein. Sairanhoitajakoulutuksen rakenne muuttui vuonna 1987. Keskiasteen koulu-uudistuksen ansiosta koulutusajaksi tuli ylioppilaille 3,5 vuotta ja peruskoulun käyneille 4,5 vuotta. Väliaikaisten ammattikorkeakoulujen toiminta alkoi vuonna 1992 ja niiden myötä sairaanhoitajakoulutuksesta tuli rakenteellisesti korkea-asteen koulutusta. Tiheän ammattikorkeakouluverkoston ansiosta sairaanhoitajien koulutusmäärät ovat jakautuneet alueellisesti suhteellisen tasaisesti. Sairanhoitajien koko työvoimavaranto oli 62 000 vuoden 2000 lopussa ja he ovat terveydenhuollon suurin ammattiryhmä. Sairanhoitajia on työssä kaikilla sosiaali- ja terveydenhuollon osa-alueilla. Opetusministeriö antoi vuonna 2001 ammattitaitokuvauksen, jossa todetaan sairaanhoitajien olevan hoitotyön asiantuntijoita. Heidän tehtävänä on tukea yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä määrittämään, saavuttamaan ja ylläpitämään terveyttään vaihtuvissa oloissa ja erilaisissa toimintaympäristöissä. (Santamäki 2004, 144-145, 150-154.)

Sairanhoitajien työvoimatilannetta, työtyytyväisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä kartoittavassa raportissa (Santamäki, Kankaanranta, Henriksson & Rissanen 2009, 1, 17, 43, 44) selvitettiin myös tärkeimpiä syitä sairaanhoitajaksi hakeutumiselle. Mitä varhaisemmin henkilö oli valmistunut sairaanhoitajaksi, sitä tärkeämpänä syynä oli oman ammatin hankkiminen. Tämä koski vuosina 1962-1971 valmistuneita. Varma työpaikka oli ammatinvalinnan syynä vuosina 1972-1991 valmistuneilla. Kutsumus ja halu auttaa olivat yleisempiä syitä ammatinvalinnalle vuosina 2001-2005, eli viimeksi valmistuneilla, kuin muilla. Sen sijaan ammatinvalinnan syynä ammatin koettu arvostus oli laskussa. Huoli työvoiman saatavuudesta ja sen pysyvyydestä on noussut puheenaiheeksi Euroopassa ja ennusteiden mukaan Suomeenkin olisi tulossa laajamittainen sairaanhoitajakunta. Tilastojen mukaan noin 10 000 sairaanhoitajaa toimii muissa kuin sairaanhoitajan tehtävissä. Jos esimerkiksi palkka koetaan liian alhaiseksi suhteessa työn vaativuuteen, sen voisi olettaa aiheuttavan alalta pois hakeutumista. Työvoiman vaihtuvuutta lisäävät myös terveydenhuollon työolot, kun työssä pysyvät sairaanhoitajat enenevässä määrin kärsivät stressistä ja työuupumuksesta (Riskä & Wrede 2004, 53). Huoli työvoiman riittävyydestä

antaa aihetta tarkastella, miten lisätä terveydenhuollon houkuttelevuutta, vahvistaa halukkaiden valmiuksia palata terveydenhuoltoon ja tehdä terveydenhuollosta osaamista arvostava työpaikka.

#### **4. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT**

Tutkimuksen tarkoitus on kuvata sairaanhoitajien toimintaa arjessa, heidän ajatuksiaan ja niitä keinoja, miten he yhteensovittavat perhe- ja työelämän. Olen kiinnostunut siitä, minkälaisia ratkaisuja he ovat tehneet näiden kahden elämän osa-alueen yhdistämiseksi. Tarvitaan konkreettista tietoa työelämässä toimivien ihmisten kokemuksista, jotta perheen ja työn yhteensovittamisen helpottamiseksi ja edistämiseksi voidaan kehittää arkea helpottavia käytäntöjä. Tähän mennessä en ole onnistunut löytämään tutkimuksia, jotka käsittelevät perheen ja työn yhteensovittamista sairaanhoitajien näkökulmasta käsin. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa työpaikan perheystävällisiä käytäntöjä. On tarpeellista tuoda esiin mahdollisia toimivia käytäntöjä, joita kenties voisi hyödyntää muillakin työpaikoilla. Myös mahdollisiin epäkohtiin on tarpeellista kiinnittää huomiota, sillä epäkohtien huomioiminen voisi auttaa kehittämään käytäntöjä toimivimmiksi. Ennen kaikkea on tärkeää herättää keskustelua perhe- ja työelämän yhdistämiseen liittyvistä asioista.

Etsin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten sairaanhoitajat sovittavat yhteen perhe- ja työelämän?
2. Mitä julkisia ja/tai yksityisiä palveluja ja sosiaalisia verkostoja sairaanhoitajat käyttävät hyväkseen perheen ja työn yhteensovittamisessa?
3. Miten työpaikalla tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista? Onko työpaikalla käytössä perheystävällisiä käytäntöjä? Jos on, millaisia?

##### **4.1 Aineiston keruu ja kuvaus**

Aineisto muodostuu seitsemän sairaanhoitajan haastattelusta. Haastattelut toteutettiin teemahaastattelun periaatteita noudattaen. Yhteiskuntatieteilijät Jari Eskola ja Jaana Vastamäki (2001, 24) toteavat teemahaastatteluksi kutsutun haastattelutavan olevan Suomessa suosituin tapa kerätä laadullista aineistoa. Teemahaastattelussa tutkija pyrkii vuorovaikutuksessa saamaan selville haastateltavilta kiinnostavat, tutkimuksen aihepiiriin kuuluvat asiat. Hirsjärven ja Hurmeen (2009, 47-48) mukaan teemahaastattelua kutsutaan puolistrukturoiduksi haastattelumenetelmäksi sen

vuoksi, että yksi haastattelun aspekti, haastattelun teema-alueet eli aihepiirit, on kaikille haastateltaville sama. Tästä haastattelumenetelmästä on olemassa useampi määritelmä. Eskolan ja Suorannan (1998) näkemys on, että puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset, mutta vastauksia ei ole sidottu vastausvaihtoehtoihin. Haastateltavat saavat vastata omin sanoin. Robsonin (1995) mukaan kysymykset ovat ennalta määrätty, mutta haastattelija saa muuttaa niiden sanamuotoa. Fieldingin (1996, 136) määritelmä puolestaan on, että haastattelija voi vaihtaa kysymysten järjestystä, mutta kysymysten muoto on kaikille sama.

Teemahaastattelun avulla on tarkoitus kerätä aineisto, jonka pohjalta voidaan tehdä luotettavasti tutkimuskohdetta koskevia päätelmiä. Tutkijan on päätettävä suunnitteluvaiheessa, minkälaisia päätelmiä hän aikoo aineistostaan tehdä. Suunnitteluvaiheen eräs tärkeimmistä tehtävistä on haastatteluteemojen suunnittelu. Tutkija rakentaa teema-alueittain haastattelurungon. Haastattelukysymykset kohdentuvat siis erityisesti teema-alueille. Valittujen teemojen tulisi olla suhteellisen väljiä. Näin tutkimuskohteeseen yleensä sisältyvä moninainen rikkaus paljastuisi mahdollisimman hyvin. Periaatteessa teemahaastattelu sisältää ainoastaan hahmotelman siitä, mitä kysytään, mutta ei tarkasti rajattua suunnitelmaa kysymyksistä. Kysymyksillä on kuitenkin merkittävä osa haastattelun toteutuksessa, sillä kysymyksiä esittämällä tutkija ohjaa tilannetta haluamaansa suuntaan. Kysymysmuotoja tulisi suunnitella siten, että voidaan taata olennaisen tiedon saanti. (Hirsjärvi & Hurme 2000 66-67, 102-103.) Filosofi Jouni Tuomen ja terveystieteilijä Anneli Sarajärven (2002, 77) mukaan on sekä makukysymys että laadullisen tutkimuksen perinteisiin liittyvä kysymys, pitääkö kaikilta haastateltavilta kysyä kaikki suunnitellut kysymykset, pitääkö ne esittää samassa järjestyksessä ja pitääkö sanamuotojen olla samanlaiset jokaisessa haastattelussa. Yhdenmukaisuusvaatimuksen aste vaihtelee teemahaastattelulla toteutetusta tutkimuksesta toiseen. Suunnittelin haastattelukysymykset etukäteen. Ajattelin kokevani oloni varmemmaksi ja luottavaisemmaksi mennessäni tekemään haastatteluja, kun kysymykset ovat valmiiksi suunniteltu. Minusta tuntui epävarmalta turvautua pelkkiin teema-alueisiin. Haastateltavat eivät välttämättä ole avoimia kertomaan kokemuksistaan vapaasti keskusteltaessa.

Teemahaastattelu etenee siis tiettyjen etukäteen valittujen teemojen ja niihin kohdentuvien tarkentavien kysymysten varassa. Teemahaastattelussa ei voi kysyä mitä tahansa, vaan tarkoitus on löytää merkityksellisiä vastauksia ottaen huomioon tutkimuksen tarkoitus, ongelmanasettelu tai tutkimustehtävä. Periaatteessa etukäteen valittujen teemojen perustana on tutkimuksen viitekehys eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetty. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.) Metodologisesti teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista, heidän asioille antamiaan merkityksiä

sekä myös sitä, millä tavalla merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48).

Keräsin aineistoa niin sanotulla lumipallo-otannalla, joka on eräs aineistonkokoamismenetelmä. Lumipallo-otannassa tiedetään avainhenkilö, joka johdattaa tutkijan toisen tiedonantajan pariin. Tutkija kerää aineistoa etenemällä tiedonantajasta toiseen sitä mukaa kuin hänet esitellään uusille henkilöille. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 86.) Eräs tuttavani työskenteli pääkaupunkiseudulla toimivan sairaalan vuodeosastolla. Kerroin hänelle tutkimuksestani ja kysyin, olisiko minulla mahdollisuus tehdä haastatteluja hänen työpaikallaan. Tuttavani tiedusteli asiaa ja tiedustelun lopputuloksena sain osastonhoitajan sähköpostiosoitteen, jonne lähetin tutkimussuunnitelmani ja tutkimuslupahakemuksen. Tutkimusluvan saatuani otin yhteyttä kyseisen osaston vastaavaan sairaanhoitajaan. Hän kartoitti alustavasti tilannetta, eli ketkä olisivat potentiaalisia haastateltavia ja kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen. Lopulta keväällä 2009 sain nimilistan haastateltavista ja menin tekemään haastatteluja. Haastattelut tehtiin heidän työvuorojensa puitteissa.

Ensimmäinen vaihe haastatteluiden tekemisen jälkeen on niiden puhtaaksi kirjoittaminen eli litterointi. Litterointitapoja on useita, mutta tarkoitukseen sopivan litterointitavan valinta riippuu siitä, millaista analyysia on aikomus soveltaa aineistoon. Jos tutkija aikoo tehdä esimerkiksi diskurssianalyysia, aineisto on purettava tarkasti merkiten erilaiset äännähdykset, painotukset, tauot yms. Tätä tarkoitusta varten on käytössä erityisiä litterointimerkkejä (ks. esim. Jokinen ym. 1999, 265-266). Useimmiten näin yksityiskohtainen litterointi ei ole kuitenkaan tarpeen, vaan haastatteluiden purkaminen sellaisenaan tiedostoon riittää. Suppein tapa on purkaa ainoastaan olennaiselta vaikuttavat kohdat ja luottaa siihen, että tarvittaessa nauhoilta löytyy lisää materiaalia. Tällöin ongelmaksi muodostuu tietämisen vaikeus sen suhteen, mikä on olennaista ja mikä ei. (Eskola & Vastamäki 2001, 40-41.) Itse kuuntelin haastattelunauhoja ja samalla kirjoitin haastattelut sanasta sanaan tietokoneelle tallentaen ne tiedostoon. En merkinnyt erilaisia äännähdyksiä yms. Litterointi oli hidasta puurtamista ja kysyi hyviä hermoja. Yksi haastateltava puhui nopeasti ja toinen monisanaisesti, joten jouduin kuuntelemaan tietyt kohdat hidastetusti useampaan kertaan. Nopeimmillaankin yhden haastattelutunnin purkamiseen kannattaa varata yksi työpäivä (Eskola 2010, 179). Tämä piti paikkansa myös minun kohdallani. Haastattelutunnin purkamiseen kului keskimäärin yksi työpäivä. Yhteensä aineistoa kertyi 28 sivua.

## 4.2 Tutkimuksen eettisyys, luotettavuus ja yleistettävyys

Hyvä tieteellinen käytäntö merkitsee muun muassa tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen noudattamista, tieteellisten kriteerien mukaisten ja eettisesti kestävien tutkimusmenetelmien soveltamista, muiden tutkijoiden työn huomioimista sekä tutkimusprosessin suunnittelun, toteutuksen ja raportoinnin tieteellisten kriteerien täyttymistä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132-133.)

Yhteiskuntatieteilijä Anneli Pohjolan (2007 12-13) mukaan eettisesti kestäväällä tutkimuksella tarkoitetaan sitä, että tutkijan on tietoisesti punnittava tutkimusprosessinsa eri vaiheiden ratkaisujen kestävyys ja pohdittava niiden merkitystä sille todellisuuskuvalle ja seurauksille, joita hän on tutkimuksellaan luomassa. Sosiologi Arja Kuula (2013, 21) määrittelee eettisen ajattelun olevan kykyä pohtia sekä omien että yhteisön arvojen pohjalta sitä, mikä jossain tilanteissa on oikein tai väärin. Eri näkökulmista katsottuna jokaiseen valintaan sisältyy niin myönteisiä kuin kielteisiäkin piirteitä. Lakien ja eettisten normien tuntemuksesta on apua konkreettisten ratkaisujen tekemisessä, mutta viime kädessä jokainen tutkija on itse vastuussa tutkimustyössä tehtävistä valinnoista. Keskeisenä eettisenä lähtökohtana on tutkimukseen osallistuvien ihmisten oikeudet ja kunnioittaminen (Pohjola 2007, 18).

Sosiaalitieteissä esiintyy eettisiä pohdintoja siitä, mitä aiheita saa tai voi tutkia. Tutkijat ovat pohtineet oikeuttaan tunkeutua ihmisten elämään tutkimuksen nimissä ja nostaa esiin tutkittaville kipeitä asioita, esimerkiksi arkaluontoisia kokemuksia. Eettiset tekijät eivät kiellä tai estä tutkimasta joitakin ilmiöitä, vaan olennaista on se, miten eettisyyttä vaativat näkökulmat huomioidaan tutkimusprosessin eri vaiheissa. On tarpeellista tuoda tutkimuksen keinoin näkyviin esimerkiksi vaikeita elämäntilanteita tai arjen ongelmia, sillä tuotettu tieto tarjoaa mahdollisuuden kehittää vastaavissa tilanteissa tarvittavia tuen muotoja tai yhteiskunnallisia ratkaisuja. (Pohjola 2007, 18.)

Tutkimuseettisyyteen liittyy tutkittavien tunnistaminen tutkimusjulkaisuista. Kvalitatiivisten aineistojen käsittelyssä peruseriaatteena on suorien tunnisteiden, esimerkiksi nimien ja yhteystietojen poistaminen aineiston yhteydestä heti, kun aineiston tekninen toimivuus on tarkistettu. Erisnimien muuttaminen peitenimiksi on eniten käytetty anonymisoinnin keino. (Kuula 2013, 207, 214-215.) Olen käyttänyt analyysissa suoria haastattelulainauksia esimerkkeinä aineistosta. En ole millään tavalla yksilöinyt, kuka tutkittava sanoi mitään. Koin, että se ei ollut tarpeenmukaista. Pysin valitsemaan sellaiset haastattelulainaukset, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiini ja mielestäni osuvasti kuvaavat aineistoa. Luvussa kuusi olen muodostanut



seitsemän eri profiilia kuvaten jokaisen sairaanhoitajan elämäntilannetta ja hänen käyttämiänsä ratkaisuja työn ja perheen yhdistämiseksi. Tutkittavien anonymiteetin suojaamiseksi olen ottanut aineksia eri sairaanhoitajien haastatteluista, joten yksikään profiili ei ole todellinen kuvaus tutkittavan elämästä. Lisäksi olen muuttanut tutkittavien oikeat nimet peitenimiksi. Olen tallentanut tutkimushaastatteluiden äänitallenteet tietokoneelle. Kirjoitin haastattelut tekstitiedostoksi, joka on myös tallennettuna tietokoneelle. Tulen hävittämään haastatteluiden äänitallenteet ja tekstitiedoston tutkimuksen valmistuttua.

Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on se, että tutkija toimii tutkimuksensa keskeisenä tutkimusvälineenä. Täten pääasiallinen luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Perimmiltään luotettavuuden arvioinnin taustalla on kyse tutkimuksen sisältämien väitteiden totuudenmukaisuudesta ja perusteltavuudesta. (Eskola & Suoranta 1998, 210, 212.) Tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan yksityiskohtainen raportointi tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus koskee tutkimuksen jokaista vaihetta. (Hirsjärvi 2009, 232.) Yksityiskohtaisen raportoinnin ansiosta tutkimustulokset tulevat selkeämmiksi ja ymmärrettävimmiksi. Tutkijan tulisi antaa lukijoille riittävästi tietoa tutkimuksen toteutuksesta, jotta he voivat arvioida tutkimuksen sisäistä johdonmukaisuutta ja tuloksia. Riittävällä tiedolla tarkoitetaan sitä, että tutkija on kuvannut tutkimuksen kohdetta ja tarkoitusta, omia sitoumuksia tutkijana, aineiston keruuta ja analyysia sekä tutkimuksen tiedonantajia, kestoa, luotettavuutta ja raportointia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140-141.) Olen pyrkinyt kuvaamaan tämän tutkimuksen toteutuksen yksityiskohtaisesti ja perustelemaan tekemäni ratkaisut. Olen myös noudattanut hyvää tieteellistä käytäntöä ja pyrkinyt tarkkuuteen lähteitä käyttäessäni.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena ei ole tilastollinen yleistettävyys, vaan pyrkimyksenä on kuvata jokin ilmiö tai tapahtuma, ymmärtää tiettyä toimintaa tai antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöillä, joilta tietoa kerätään, on kokemusta tutkittavasta asiasta tai tietoa siitä mahdollisimman paljon. Tämän vuoksi tiedonantajien valintaa ei pidä tehdä sattumanvaraisesti, vaan harkiten ja tarkoituksenmukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85-86.) Eskolan ja Suorannan (1998, 65, 67) mukaan kaikki laadulliset tutkimukset ovat tapaustutkimuksia. Tapaustutkimuksella tarkoitetaan yksittäistä tapausta, josta tuotetaan yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa (Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 159). Laadullisen tutkimuksen ei ole tarkoitus tuottaa samalla tavalla empiirisesti yleistäviä päätelmiä kuin tilastollisen tutkimuksen. Tämän vuoksi on tärkeää, että analysoitava aineisto muodostaa kokonaisuuden, tapauksen. Keskeisiä ovat aineistosta tehtävät tulkinnat. Aineiston koko ei ole

ratkaisevaa, vaan tulkintojen kestävyys ja syvyys.

#### **4.3 Sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä**

Tutkimuksen aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysin tarkoitus on tuottaa sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisen aineiston analysoinnilla pyritään informaatioarvon lisäämiseen, koska hajanaisesta aineistosta on tarkoitus luoda selkeää ja yhtenäistä informaatiota. Analyysin keinoin luodaan selkeyttä aineistoon, jotta tutkittavasta ilmiöstä on mahdollista tehdä luotettavia ja selkeitä johtopäätöksiä. Aineiston laadullisen käsittelyn perustana on looginen päättely ja tulkinta, jossa aluksi aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudelleen uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Tuomen ja Sarajärven (2009, 91, 108) mukaan kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä perusanalyysimenetelmänä pidetään sisällönanalyysia. Sisällönanalyysilla on tarkoitus järjestää aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon säilyttäen sen sisältämä informaatio. Sisällönanalyysia voi pitää sekä yksittäisenä metodina että väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan yhdistää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. Terveystieteilijöiden Eila Latvalan ja Liisa Vanhanen-Nuutisen (2003, 21, 23) määritelmän mukaan sisällönanalyysissa on kysymys kerätyn aineiston tiivistämisestä siten, että tutkittavia ilmiöitä voidaan lyhyesti ja yleistävästi kuvata tai että tutkittavien ilmiöiden väliset suhteet saadaan selkeinä esille. Sisällönanalyysi on menetelmä, jota käyttäen voidaan analysoida suullista ja kirjoitettua kommunikaatiota ja sen avulla voidaan tarkastella asioiden ja tapahtumien merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä. Sisällönanalyysissa on olennaista samanlaisuuksien ja erilaisuuksien erottaminen tutkimusaineistosta.

Sisällönanalyysia kuvataan menettelytapana, jonka avulla voidaan tehdä havaintoja dokumenteista ja analysoida niitä systemaattisesti (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 23). Dokumenteilla tarkoitetaan esimerkiksi artikkeleita, haastatteluja, keskusteluja, kirjoja, puheita, päiväkirjoja ja raportteja (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103). Eskola (2010, 182) esittää laadullisen tutkimuksen analyysin jakamista aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen analyysiin. Sen sijaan Tuomi ja Sarajärvi käyttävät teoriasidonnaisesta analyysista nimitystä teoriaohjaava analyysi. Nimet viittaavat samantyyppiseen analyysimuotoon ja nimiä voi käyttää yhdenmukaisesti. Aineistolähtöisessä analyysissa tavoitteena on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Tutkittavasta ilmiöstä tehtyjen aikaisempien havaintojen, tietojen tai teorioiden ei pitäisi vaikuttaa mitenkään analyysin toteuttamiseen tai lopputulokseen, sillä analyysin oletetaan olevan

aineistolähtöistä. Aineistolähtöisessä analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti, joten analyysiyksiköt eivät ole etukäteen sovittuja. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.) Analyysiyksikkö määritellään eri tavoin. Se voi olla aineistoyksikkö, esimerkiksi dokumentti tai aineiston yksikkö, esimerkiksi lause tai sana. Yleisemmin käytetty analyysiyksikkö on aineiston yksikkö, joka voi olla sana, sanayhdistelmä, lause, lauseen osa tai ajatuskokonaisuus. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 25.) Myös teoriaohjaavassa analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta analyysia ohjaa aikaisempi tieto. Aikaisemman tiedon merkitys ei ole teoriaa testaava, vaan uusia ajatuspolkuja avaava. Analyysi ei pohjautu suoranaisesti teoriaan, vaikkakin se sisältää teoreettisia kytkentöjä. Sen sijaan teorialähtöinen analyysi pohjautuu tiettyyn teoriaan, malliin tai auktoriteetin esittämään ajatukseen. Toisin sanoen tutkittava ilmiö määritellään jonkin ennestään tunnetun mukaisesti eli aikaisemman tiedon perusteella rakennettu kehys ohjaa aineiston analyysia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96-97.)

Aineistolähtöinen tutkimus on vaikea toteuttaa, koska ajatus havaintojen teoriapitoisuudesta on yleisesti hyväksytty periaate. Taustalla on ajatus siitä, että ei ole olemassa ”puhtaita” havaintoja. Tutkija on asettanut käytetyt käsitteet, menetelmät ja tutkimusasetelman, jotka vaikuttavat tuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96.) Alun perin olin suunnitellut käyttäväni aineistolähtöistä sisällönanalyysia, mutta perehdyttyäni tarkemmin sisällönanalyysin kolmeen eri muotoon, totesin teorialähtöisen analyysin sopivan muita paremmin aineistoni analysointiin. Olin lukenut kirjallisuutta tutkimusaiheestani, seurannut siitä käytyä yhteiskunnallista keskustelua ja vaihtanut mielipiteitä ystävieni kanssa. Tein haastattelukysymykset aiemman tietoni ja oman ennakkokäsitykseni pohjalta, joten teoria on vaikuttanut tutkimukseeni alusta lähtien.

Sisällönanalyysiprosessin eteneminen voidaan karkeasti jakaa eri vaiheisiin, joita ovat analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston luokittelu ja tulkinta sekä sisällönanalyysin luotettavuuden arviointi (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 24). Yleinen kuvaus sisällönanalyysista pitää sisällään aineiston läpikäymisen, jossa erotellaan ja merkitään tutkimustehtävän kannalta kiinnostavat asiat. Laadullisesta tutkimusaineistosta löytyy paljon kiinnostavia asioita, mutta kaikkea ei voi tutkia yhden tutkimuksen puitteissa. Tutkijan on valittava jokin tarkkarajainen ja kapea ilmiö, mutta siitä on kirjoitettava kaikki mahdollinen. Merkityt asiat kerätään yhteen ja erotetaan muusta aineistosta. Metodikirjallisuudessa tätä vaihetta kutsutaan aineiston litteroinniksi tai koodaamiseksi. Jokainen tutkija voi koodata niin kuin itse parhaaksi kokee. Koodimerkeillä muun muassa jäsennetään sitä, mitä tutkijan mielestä aineistossa käsitellään, ja ne toimivat tekstin kuvailun apuvälineenä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91-92.)

Litteroinnin jälkeen tutustuin tarkemmin aineistooni lukemalla haastattelut useampaan kertaan. Pidin mielessäni tutkimuskysymykseni ja etsin aineistosta niihin vastauksia poimien olennaiset asiat. Alleviivasin ne värikynällä ja sivujen alalaitoihin kirjoitin omia muistiinpanojani.

Analyysin seuraavassa vaiheessa aineisto luokitellaan, tyypitellään tai teemoitellaan. Luokittelussa aineistosta määritellään luokkia ja lasketaan jokaisen luokan esiintymiskerta aineistossa. Tyypittelyssä aineisto ryhmitetään tietyiksi tyypeiksi. Tiettyjen teemojen sisältä pyritään löytää näkemyksille yhteisiä ominaisuuksia muodostaen niistä eräänlainen yleistys eli tyyppiesimerkki. Teemoittelulla tarkoitetaan aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä erilaisten aihepiirien mukaan. Tämä mahdollistaa tiettyjen teemojen esiintymisen vertailun aineistossa. Alustavasti aineisto voidaan ryhmitellä esimerkiksi tiedonantajien iän tai sukupuolen mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92-93.) Olennaisten asioiden alleviivauksen jälkeen järjestelin aineistoa ryhmittelemällä haastateltavat siviilisäädyn mukaan. Sukupuolen tai ammattiryhmän mukainen ryhmittely ei onnistunut, koska kaikki olivat naisia ja saman ammatin edustajia. Lisäksi haastateltavat olivat eri-ikäisiä, joten jokainen olisi muodostunut oman ryhmänsä. Koin helpommaksi ryhmitellä heidät siviilisäädyn mukaan, sillä siten sain useamman henkilön samaan ryhmään. Viisi sairaanhoitajaa oli naimisissa, yksi oli eronnut ja yksi ilmoitti olevansa parisuhteessa. Parisuhteessa olevan hoitajan kohdalla jäi selvittämättä, tarkoittiko hän seurustelua vai avo- tai avioliittoa.

Tämän jälkeen aineistosta ryhdytään etsimään varsinaisia teemoja. Tarkoitus on etsiä tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. Keskeistä on, mitä kustakin teemasta on sanottu. Aineiston teemoittelu on suhteellisen helppoa, jos aineisto on kerätty teemahaastattelulla. Haastattelun teemat jäsentävät jo itsessään aineistoa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.) Aineiston teemoittelu kävikin vaivattomasti juuri aineistonkeruumenetelmäni vuoksi. Minulla oli kuusi haastatteluteemaa ja jokaisesta teemasta oli 2-5 tarkentavaa kysymystä. Tutkijan on päätettävä viimeistään tässä vaiheessa analyysia, etsiikö aineistosta erilaisuutta vai samanlaisuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Omassa työssäni etsin erilaisuutta. Halusin löytää erilaisia ratkaisuja ja järjestelyjä perheen ja työn yhteensovittamiseksi.

Haastatellut sairaanhoitajat työskentelivät Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriin kuuluvan sairaalan vuodeosastolla. He kaikki olivat naisia ja kuuluivat ikähaarukkaan 30-55 vuotta. Neljällä sairaanhoitajalla oli kaksi lasta, yhdellä hoitajalla oli kolme lasta ja kahdella hoitajalla oli yksi lapsi. Alle kouluikäisiä lapsia oli neljä, alakouluikäisiä kuusi ja yläkouluikäisiä kolme. Rajasin tutkimukseni koskemaan ainoastaan sairaanhoitajia, joilla on vähintään yksi lapsi. Sen sijaan en rajannut lasten ikää. Jos kysymykset lasten hoidon järjestämisestä eivät olleet tutkittavalle juuri sillä

hetkellä ajankohtaisia, hän kertoi, millä tavalla lasten hoito aikanaan järjestyi. Tutkimukseni ei siis koskenut henkilöitä, jotka toimivat omaishoitajina iäkkäille vanhemmilleen tai muille läheisille.

Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä aineiston luokittelun perustana on käsitejärjestelmä, teoria tai teoreettinen viitekehys. Tällöin analyysia ohjaa käsitekartta, malli, teema tai tutkijan ennakkokäsitys tutkittavasta ilmiöstä. Teorialähtöisen sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on muodostaa analyysirunko, joka voi olla väljä tai strukturoitu. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 30-31.) Väljän analyysirungon sisälle muodostetaan aineistosta erilaisia kategorioita tai luokituksia noudattaen aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita. Tällöin aineistosta poimitaan analyysirunkoon kuuluvat sekä sen ulkopuolelle jäävät asiat. Ulkopuolelle jäävistä asioista muodostetaan uusia luokkia myös aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti. Analyysirungon ollessa strukturoitu, aineistosta poimitaan ainoastaan analyysirunkoon sopivia asioita. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä aineistosta voidaan poimia aluksi joko yläluokkaa tai alaluokkaa kuvaavia ilmiöitä sijoittaen ne muodostetun analyysirungon mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113-116.)

Jatkoin aineistoni käsittelyä muodostamalla analyysirungon, jonka nimesin keinoja perheen ja työn yhteensovittamiseksi. Sen jälkeen aloin etsiä aineistosta analyysirunkoon sopivia ilmauksia. Etsiessäni ilmauksia, mielessäni alkoi luontevasti hahmottua analyysirungon rakenne. Ensin muodostin neljä yläluokkaa, joille annoin nimeksi perhe, työ, lähipiiri ja organisointitaidot. Yläluokkien muodostamisen jälkeen muutin alkuperäiset ilmaukset pelkistetympään muotoon. Niiden pohjalta alkoi hahmottua kuusi alaluokkaa eli elementtiä, joille määrittelin nimet kuvaten keskeisimpiä lausumia: 1) Perhearkea työn ehdoilla 2) Ajankäytön organisointia ja asioiden priorisoimista 3) Perhe voimavarana 4) Puolison osallistumisen suuri merkitys 5) Isovanhempien tärkeys lastenhoidossa 6) Työpaikan perheystävälliset käytännöt.

## **5. SAIRAANHOITAJAT TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAJINA**

Analyysin tuloksena syntyi kuusi sairaanhoitajien työn ja perheen yhteensovittamisen elementtiä. Elementit kuvaavat niitä erilaisia ratkaisuja, joita sairaanhoitajat käyttivät sovittaessaan yhteen perhe- ja työelämää. Elementtejä ovat: 1) Perhearkea työn ehdoilla 2) Ajankäytön organisointia ja asioiden priorisoimista 3) Perhe voimavarana 4) Puolison osallistumisen suuri merkitys 5) Isovanhempien tärkeys lastenhoidossa 6) Työpaikan perheystävälliset käytännöt.

## 5.1 Perhearkea työn ehdoilla

Sairaanhoitajien arkea määrittävät pitkälti työ ja epäsäännöllinen työaika. Sairaanhoitotyötä ei voi hoitaa etätyönä, vaan se vaatii läsnäoloa sovittujen työvuorojen puitteissa. Lisäksi vuorotyö asettaa haasteensa arjen suunnittelulle varsinkin, jos perheessä on pieniä lapsia. Salmi (2004, 131-132) toteaa pitkien työpäivien lisäksi työntekijän joutuvan kamppailemaan kiristyneiden aikataulujen, tehokkuuden seurannan ja lisääntyneen epävarmuuden kanssa. Epävarmuuden kokeminen liittyy määräaikaisten työsuhteiden yleistymiseen, joka koskettaa erityisesti naisia. Työelämän vaatimukset kiristyivät 1990-luvulla laman ja sitä seuranneen työttömyyden seurauksena. Laman vaikutukset ulottuvat yhä tähän päivään. Työn vaativuuden kasvu ja kiireinen työtahti ovat yleistyneet esimerkiksi julkisella sektorilla, jossa sijaisia ei ole palkattu säästösyiden vuoksi ja työt hoidetaan pienemmällä henkilöstömäärällä, kuin mitä työtehtävät vaatisivat.

Haastateltavat kertoivat samansuuntaisista kokemuksista koskien työelämän vaatimusten kiristymisestä. Osa haastattelemistani sairaanhoitajista koki ahdistusta poissaolojensa vuoksi. Ahdistusta aiheutti muun muassa tietoisuus siitä, että sijaisia ei palkata, jolloin työkaverit joutuvat tekemään töitä kahden edestä. Asioita on priorisoitava, joskus perheen kustannuksella. Määrätyt työtehtävät on hoidettava, eikä työkaveria haluta jättää pulaan. Silloin perheen on joustettava ja lastenhoito on järjestettävä siten, että äiti pääsee lähtemään töihin.

*Meillä on hirveen vaikee saada tänne meidän polille sijaisia ja tässä on vaan kaks meitä, joilla on vakituinen paikka, eli minä ja toi Tiina. Kun on ollu semmonen tilanne, että mä tiedän, että Tiina joutuu olemaan täällä yksin, jos mä oon poissa ja sitten mä tiedän, että mulla on esimerkiksi pistosohjaus ja sitte mulla on vaikka samana päivänä vielä näytteennotto, iskee semmonen paniikki... Että mun olis ihan oikeesti pakko mennä töihin.*

Henkilökunnan riittämättömyyteen vaikuttavat monet eri tekijät. 1990-luvun alkupuolella sairaaloissa vähennettiin varsinkin varahenkilöstöä taloustilanteen kiristyessä. Varahenkilöstö paikkasi päivittäistä vajetta osastojen miehityksessä. Sijaisia ei aina palkattu tai heitä ei ollut saatavilla eritoten lyhytaikaisiin sijaisuuksiin. Sairaalojen osastoilla oli enemmän potilaita, jotka tilan puutteen vuoksi jouduttiin sijoittamaan ylipaikoille. Tilanne ei juurikaan muuttunut tullessa 2000-luvulle. Henkilöstömitoitukset ovat edelleen kireät ja sijaisten saaminen varsinkin lyhytaikaisiin poissaoloihin on tuottanut ongelmia. Kokemukset henkilöstön riittämättömyydestä liittyvät työtahdin tiivistymiseen. Eräänä syynä tähän saattaa olla kuntasektorilla tehtävä vuorotyö,

jossa työaika voi joustaa ainoastaan työtahtia tiivistämällä, ei niinkään työpäivää pidentämällä. (Järnefelt & Lehto 2002, 24-25, 27.) Osa sairaanhoitajista koki, että töistä ei voi olla pois. Perheen arki pyritään organisoimaan siitä lähtökohdasta, että työt on hoidettava. Stressiä aiheuttavat tilanteet, jolloin pitäisi olla pois töistä esimerkiksi lapsen sairastuttua, mutta sijaisten vaikean saatavuuden vuoksi se ei ole kovin suotavaa.

*Tulee mieleen se, että itte tienny, että lapsi on sairastunu... Että tietää, et pahimmillaan pitkään pois, niin siinä vaiheessa tulee itelle semmonen ahdistuneisuus. Kun tietää, että periaatteessa on oikeus olla kolme tai neljä päivää pois töistä, ja jos se lapsen sairastuminen kestää pari viikkoo oikeestaan, niin siinä saa jo hoitajaa olla yhtä jos toista.*

Sairaanhoitotyössä työaika on jaettu tiettyihin vuoroihin. Määrätyssä työvuorossa olevat työntekijät hoitavat kyseiseen vuoroon kuuluvat työtehtävät. Jos töitä ei ehdi hoitaa tietyn vuoron puitteissa, ne siirtyvät seuraavaan vuoroon saapuville työntekijöille. Tekemättömiä tehtäviä ei kuitenkaan voi loputtomasti siirtää ja useimmiten hoitotoimenpiteet on suoritettava tietyssä aikataulussa. Kun sairaanhoitotyössä työn tekemistä ei voi jatkuvasti siirtää eikä työaikaa venyttää, ainoa mahdollisuus on tiivistää työtahtia. Tämä ilmenee erityisesti naisille tyypillisessä hoiva- ja palvelutyössä. Kun työaika ei veny, työmäärän hallitsemiseen pyritään tiivistämällä työtahtia. (Emt., 65.) Sairaanhoitaja voi toimia kentällä tehtävän hoitotyön ohella myös osastonhoitajana. Vastaan saattaa tulla tilanteita, jolloin osastonhoitajan poissaoloa ei voi korvata sijaisella, sillä osastonhoitajalle kuuluvia tehtäviä ei voi hoitaa kuka tahansa hoitaja. Lisäksi sijaisia ei aina ole edes saatavilla.

*Silloin, jos mä oon osastonhoitajana, mun pitäis tehdä työvuorolistat ja jos silloin lapsi sairastuu, niin sithän mulla ei ole sijaista. Mä joudun oleen pois, sit se listan teko viivästyy. Onneks ne ei ole pitkiä poissaoloja... Mutta että tavallaan se on semmonen stressitilanne. Silloin on liian monta asiaa, että on sekä töissä ja sitte kotona.*

Sijaisia ei kuitenkaan mielellään palkata ainakaan lyhytkestoisempiin sijaisuuksiin. Henkilökunnan määrän vähyys kiristää varsinkin naisten työtahtia. Henkilöstöressurssien riittämättömyys naisten töissä johtuu kuntien ja ylipäänsä julkisen sektorin rahoitusvaikeuksista. Asiakaslähtöisyys, jatkuvat keskeytykset ja työpäivän pirstaleisuus ovat tyypillisiä kiireen aiheuttajia. Nämä piirteet liittyvät erityisesti ihmissuhdetyöhön, kuten potilaiden ja lasten kanssa työskentelyyn. (Järnefelt & Lehto 2002, 25, 50-51.)

Työ voi auttaa jaksamaan ja toimia tärkeänä voimavarana. Töissä voi kokea onnistumisen tunteita, jotka ovat tärkeitä itsearvostuksen kannalta. Kotona ei välttämättä saa kiitosta hyvin tehdystä työstä. Hyvät työkaverit ja esimies vaikuttavat osaltaan siihen, että töihin menee mielellään. Jos on viettänyt monta vuotta kotona lasten kanssa, on mukava palata ”aikuisten maailmaan”.

*Jossain vaiheessa oli kyllä niin, kun oli päässy takaisin töihin... Mun työni on niin tärkeä, et sieltä ei voi olla pois. Meillä on nyt sellanen tilanne ja kaikkee. Kyllähän niitä selityksiä löytyy. Olin ollu kuitenkin monta vuotta lasten kans kotona, niin jotenki koki, että tää työ on niin tärkeä... Että tätä mietittiin, kumman työ tänään on se tärkeempi. Silloin sillä hetkellä harmitti ihan hirveesti, että ne lapset sairastui.*

Työ, perhe ja muuttuvat sukupuoliroolit –hankkeen tutkimushaastatteluiissa kysyttäessä työn merkityksestä, haastateltavat esittivät työn olevan sekä yksilön taloudellinen pakko että henkinen resurssi. Työn erilaisuus verrattuna kotiin koettiin perheellisen henkilön voimavaraksi. Hyvät hetket ja päivät töissä saattavat vaikuttaa mielialoihin kotona. Hyvä palaute tehdystä työstä tai hyvät keskustelut työpaikalla voivat ilmetä kotona hyvänä mielenä. Työ voi olla pienten lasten vanhemmille ainoa paikka, jossa esimerkiksi kahvin saa juoda kuumana. Lisäksi työ voi tarjota järjestystä, ryhtiä ja säännöllisyyttä yksilön elämään sekä tekemistä ja aikatauluja myönteisessä mielessä. Kotiäidille työ tarjoaa muun muassa sosiaalisia aikuissuhteita sekä erilaista sisältöä ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia verrattuna kotiin. Työ voi toimia myös elämänhallinnan resurssina erilaisissa muutostilanteissa, esimerkiksi avioerotilanteissa. (Turpeinen & Toivanen 2008, 94-95.)

Henkilökunnan riittämättömyys, sijaisten vaikea saatavuus ja jatkuva kiire kuormittivat sairaanhoitajia. Sairaanhoitajille ahdistusta aiheuttivat tilanteet, jolloin töistä pitäisi olla pois esimerkiksi perhesyiden vuoksi. Poissaolo aiheuttaa syyllisyydentunteita, sillä työkavereita ei haluttaisi jättää pulaan. Lyhytkestoisiin poissaoloihin ei palkata sijaista, eikä omasta henkilökunnastakaan aina löydy poissaolijan työvuorontekijää varsinkaan lyhyellä varotusajalla. Työ menee toisinaan perheen edelle, vaikka henkilö ei sitä haluaisikaan. Haastatteluiissa tuli myös esiin työn merkitys tärkeänä voimavarana. Pitkään lasten kanssa kotona olemisen jälkeen töihin meno voi tuntua hyvältä. Kun vuosien kotiäitiyden jälkeen palaa takaisin työelämään, sieltä ei mielellään oltaisi pois esimerkiksi lasten sairastelujen vuoksi. Työhön halutaan panostaa. Työ tarjoaa erilaista sisältöä elämään kuin mitä kotona voi kokea. Lisäksi työntekijän itsearvostusta



kohottavat ammatilliset onnistumiset. Työ meni perheen edelle, joko henkilön omasta tahdosta tai hänen tahtomattaan.

## 5.2 Ajankäytön organisointia ja asioiden priorisoimista

Jatkuva aikataulujen kanssa painiminen on omiaan kehittämään tehokasta ajankäytön organisointikykyä. Perheillä eräs työn ja perheen yhteensovittamiskeino oli ottaa kalenterit esiin ja suunnitella perheen kesken tulevan viikon ohjelma. Arki vaatii jatkuvaa koordinointia, jotta se sujuisi ilman suurempia ongelmia. Työn ja perheen yhteensovittaminen koettiin toimenpiteitä vaativana, mutta ei täysin mahdottomana tehtävänä. Yhteensovittaminen ei onnistu itsestään, vaan se vaatii perheenjäsenten kesken aikataulusuunnitteluja ja neuvotteluja. Eräs sairaanhoitaja kertoi perheensä ajankäytön suunnittelusta seuraavaa:

*Se on äärimmäiseen vietyä organisointia... Se on todella hienosäätöä, mutta siitähän tulee rutiinia aika äkkiä... Että kalenterit joka sunnuntai esiin ja katotaan. Että sulla on toi ja toi ja toi... Aha, sä voit mennä ton kaverin kyydillä sinne harrastuksiin, mutta mä tuun hakeen, et mä en pääse heti. Tuun sitte hakeen mieluummin. Että kyl ne saa sitte... Kun on näitä kimpakyytejä ja muuta.*

Perheissä työn ja perheen yhteensovittaminen voidaan kokea jatkuvana kalenterishowna ja järjestelyä vaativana ilmiönä. Yhteensovittaminen vaatii osapuolilta neuvottelua, taidokasta ajankäyttöä, mielikuvitusta ja luovien ratkaisujen etsimistä. (Piensoho 2006, 43.) Kalenterishow ja erilaiset järjestelyt olivat käytössä myös haastattemieni hoitajien arjessa. Vanhempien työajat, lasten päivähoitoajat tai koulupäivien pituus raamittivat päivien kulkua. Lisäksi lapsilla oli harrastuksia ja kyläilyjä kavereiden luona. Lasten kuljetukset ja hakemiset oli sovittava etukäteen.

Sosiologi Riitta Jallinojan (2000, 120) mukaan ajan avulla voidaan osoittaa, mitä ihmiset arvostavat tai pitävät tärkeänä. Jo pelkästään ilmaisut ”antaa aikaa” ja ”viedä aikaa” kertovat ihmisten suhtautumisesta eri asioihin. Aikaa annetaan asialle, joka koetaan mieluisaksi. Jos jokin asia vie aikaa, sitä pidetään toisarvoisena. Ajasta kilpailevat parisuhteen ja lapsen lisäksi myös työelämä. Ajankäyttöä koskevat keskustelut perheen kesken auttavat hahmottamaan sitä, mille asioille annetaan tai otetaan aikaa. Näiden keskustelujen avulla muotoutuu jokaisen oma käsitys ajan oikeudenmukaisesta jakautumisesta.

Perheen kesken käydään keskustelua myös siitä, kumpi jää pois töistä lapsen takia, esimerkiksi lapsen sairastuessa tai loma-aikana.

*Ollaan muutaman kerran neuvoteltu miehen kanssa, että kumpi sinne kotiin sitten jää. Ollaan me sillai jouduttu kotona miettiin, että kuitenkin miehellä on melko tärkeä se työ sillä lailla, ettei hänkään voi sieltä ihan noin vaan olla poissa.*

*Me tehtiin miehen kanssa sellanen periaatepäätös, että me ollaan vuorotellen... Että aina sitte yritetään muistaa, kumpikas nyt oli viimeksi, mutta sitten kun mullakin niitä vastuualueita rupes olemaan, niin oli monia semmosia tilanteita, että mä en voinu olla pois töistä... Että mies jäi (kotiin) ja toki sitte mietittiin, että kummalla on nyt tärkeempiä juttuja.*

*Oikeastaan meillä oli sellainen työnjako, että me katottiin, että kummalle käy. Esimerkiks, kun lapsi oli pieni, kesälomat ja hiihtolomat ja syyslomat, niin aina järjesteltiin niin, että toinen oli aina mukana... Että se on ihan luonnollista, että kummatkin järjesteli siten.*

Kalenterit olivat kovassa käytössä haastattelemieni hoitajien perheissä. Ilman kalentereita arki olisi ollut pelkkää kaaosta. Perheen ja työn yhteensovittamisen keinoina käytettiin aikataulusuunnittelua, luovaa toimintaa ja neuvonpitoa perheenjäsenten kesken. Lasten kimppekyydit olivat toimivia ratkaisuja arkipäivän sujumisen kannalta ja niitä käytettiin melko paljon. Lasten vanhemmat sopivat keskenään, kuka kyyditsee ja kuka hakee. Perheenjäsenten kesken piti saada aikataulut rakennettua toimivaksi kokonaisuudeksi, mutta sen lisäksi aikataulut piti sovittaa yhteen myös muiden lasten vanhempien kanssa. Jatkuva menojen aikatauluttaminen kehitti organisointikykyä ja taitoa tehokkaaseen ajankäyttöön. Arkipäivästä ei juuri jäänyt tilaa vapaa-ajalle, vaan päivän täytti paikasta toiseen siirtymiset, kotityöt ja lastenhoito. Kalenteri oli tärkeä väline perheen ja työn yhteensovittamiselle. Kalenterin ansiosta arki rullasi suhteellisen sujuvasti. Jos jollekin perheenjäsenelle tuli ylimääräisiä, mutta ei akuutteja menoja, kuten kampaajalla käynti tai auton vieminen huoltoon, ne piti sijoittaa hyvissä ajoin kalenteriin. Lisäksi perheen kesken käydyt neuvottelut ja aikataulujen kanssa painiminen kehittävät kykyä asioiden priorisoimiseen. Neuvotteluja käytiin perheenjäsenten menoista ja joskus jouduttiin tekemään kompromisseja. Vähemmän tärkeät menot oli karsittava. Tämä korostui etenkin perheissä, joissa oli enemmän kuin yksi lapsi ja joissa puoliso teki matkatöitä. Jos äiti teki vuorotyötä ja oli pääosin yksin vastuussa perheensä arjesta, oli ymmärrettävää, että turhat menot oli karsittava viikko-ohjelmasta. Lisäksi

monissa perheissä keskustelua aiheuttivat sairaan lapsen hoitojärjestelyt. Vanhemmat kävivät keskenään keskustelua siitä, kumpi jää kotiin hoitamaan sairasta lasta. Asiaa puntaroitiin tilannekohtaisesti. Lapsen sairastuessa vanhemmat keskustelivat heidän työtilanteistaan. Se vanhempi, kummalla oli töissä kyseisenä päivänä vähemmän tärkeitä ja kiireisempiä asioita hoidettavana, jäi kotiin. Perhe- ja työelämän yhteensovittaminen ratkaistiin tehokkaalla ajankäytön suunnittelulla, asioita priorisoimalla ja perhepalavereilla. Sovitut menot kirjattiin kalenteriin, joka vaikutti olevan olennaisen tärkeä väline arjen suunnittelun kannalta.

### **5.3 Perhe voimavarana**

Työterveyslaitoksen tutkijoiden Merja Turpeisen ja Minna Toivasen (2008, 92-94) toteuttaman Työ, perhe ja muuttuvat sukupuoliroolit -hankkeen haastatteluissa koti ja perhe määriteltiin erillisiksi ja erilaisiksi toiminta- ja elämänalueiksi suhteessa työhön. Haastateltavat esittivät kotiin ja työhön liittyvien mahdollisuuksien, tehtävien ja velvollisuuksien eroavan toisistaan. Kotia pidettiin paikkana, jossa olisi mahdollisuus levätä ja ”olla vapaasti”. Tämän esitettiin tarkoittavan sitä, että kotona voi vaikuttaa omaan asennoitumiseen, aikatauluihin ja kotiin liittyvien velvollisuuksien hoitoon. Koti kuuluu yksityiselämään, joka on vapaa valvonnasta ja ulkopuolisista rooliodotuksista. Kotona saa esimerkiksi näyttää avoimesti tunteensa. Kotia ja perhettä kuvattiin ”henkireiäksi” ja ”työstä irrottajaksi”.

Lapsiperheen arki opettaa vanhemmille monipuolisia taitoja. Lapset opettavat vanhemmilleen pitkäjänteisyyttä ja taitoa kuunnella toisten tarpeita. Lasten kanssa elämiseen tarvitaan määrätietoista ja lempeää johtajuutta, riidoista ja sovintoista neuvottelua sekä ilojen ja pettymysten jakamista. Vanhempien itsetuntemus ja empatiakyvyt syvenevät sekä ajanhallinta- ja luova ajattelutaito kehittyvät. Lasten lisäksi myös muiden perheenjäsenten kanssa toimiminen opettaa samoja taitoja. Lähisukulaisten väliset vuorovaikutustilanteet kehittävät kykyä ottaa vastaan omista mielipiteistä poikkeavia näkökulmia, opettavat sietämään niitä ja suhtautumaan niihin rakentavasti. Perhe toimii voimavarana ja oppimiskenttänä, jossa koettuja monipuolisia sosiaalisia vuorovaikutustilanteista voi hyödyntää työelämässä. (Savolainen, Lammi-Taskula & Salmi 2004, 34-35.)

Osa sairaanhoitajista oli punninnut elämänarvojaan ja laittanut asiat tärkeysjärjestykseen. He olivat arvottaneet perheen olevan selkeästi tärkein asia, jolloin ei tarvitse käydä tiukkaa kamppailua ajan jakamisen suhteen. Heidän mielestään mahdollisessa perheen ja työn vastakkainasettelussa on

selvää, että perhe menee kaiken edelle. Jos työ alkaisi liikaa määrittää ajankäyttöä, eräänä ratkaisukeinona voisi olla työpaikan vaihtaminen. Haastatteluissa todettiin seuraavaa työn ja perheen yhteensovittamisesta:

*Kyllähän se perhe on se ykkösasia... Että jos ei se toimi, vaihtaisin kyllä itte työpaikkaa. Maailma on töitä täynnä, että tällä alalla on enemmänki tarjolla työpaikkoja. Että ei kannata itensä halvalla myydä. Kyllä se on niin tärkeä asia, että se on se keskusyksikkö se perhe kuitenkin. Mä oon itelle tehny sen selväksi, että minä käyn perheestä täällä töissä, eikä töistä vain perheen luona. Että se on mun mielestä se juttu, joka pitää olla selvä joka tilanteessa.*

*Kyllä se on työn oltava se, joka joustaa. Koska lapset on kuiteski vaan lyhyen ajan pieniä.*

*Siis ne (lapset) oli aina numero yksi. Elikkä ainahan mä tingin omasta... Että se meni aina niin, että kyl se perhe ja lapset oli etusijalla... Että mä revitin ittestäni kyllä sen kaiken.*

Perheen merkitys ja perhekeskeisyys tuli voimakkaasti esiin haastatteluissa. Perhe koettiin tärkeänä voimavarana ja energian lähteenä. Töissä kerrottiin jaksavan paremmin, kun kotijoukot olivat tukemassa ja kannustamassa. Sairaanhoitajien eräänä keinona työstressin purkamiseen oli puhua työasioista kotona niiltä osin, mitä pystyi. Sairaanhoitajia sitoo vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus. Perhe toimi vastapainona työlle. Kotityöt ja muu kotona puuhastelu erosivat täysin siitä, mitä työ sairaalassa piti sisällään. Elämää elettiin perheen ehdoilla. Koettiin, että lapset ovat niin lyhyen aikaa pieniä, joten heidän kanssaan vietetty aika on kallisarvoista. Valintatilanteessa perhe meni työn edelle. Perheen ja työn yhteensovittamisessa perheen etu ja hyvinvointi olivat määrittäviä tekijöitä. Lapsen sairastuessa oli selvää, että jompikumpi vanhemmista jää hoitamaan häntä kotiin. Niissä tilanteissa ei juurikaan mietitty poissaolon seurauksia työpaikalle. Kyseinen sairaala tarjosi sairaan lapsen hoitoapua työntekijöilleen, mutta ainoastaan yksi sairaanhoitaja sanoi käyttäneensä sitä. Koettiin, että lapsen sairastaessa paras hoitaja on oma äiti. Työvuorot pyrittiin järjestämään siten, että perheen arki pyöri sujuvasti. Lisäksi omat lomat ja kertyneet vapaapäivät pyrittiin pitämään lasten loma-aikojen yhteydessä. Koska tietyllä alueella koululaisten syys- ja hiihtolomat ovat samaan aikaan, sairaanhoitajien keskuudessa lomatoiveet ajoittuivat samoihin ajankohtiin. Kaikilla sairaanhoitajilla ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta lomailla samoihin aikoihin, joten niissä tapauksissa tärkeiksi tekijöiksi nousivat puolison mahdollisuus vaikuttaa omiin lomiinsa sekä työkavereiden mahdollisuus ja halukkuus joustaa työvuorojen vaihdoissa. Lähtökohtaisesti perheen

ja työn yhteensovittamiskeinoina olivat perheen etu ja lasten hoitojärjestelyt. Yhteensovittamisessa keskeisenä ajatuksena oli se, että työ joustaa, perhe ei. Perheen kerrottiin olevan tärkeä elämänsisältö ja voimavara. Erityisesti lapsia pidettiin kaiken keskipisteenä ja ilon lähteenä.

#### **5.4 Puolison osallistumisen suuri merkitys**

Kotitöihin tiivistyy arjen eri ulottuvuudet, eli kodintunnun luominen, rutiini, selkeä sukupuolijako, tavanomaisuus sekä oman ja ulkopuolisten rytmin yhteensovittaminen (Jokinen 2005, 47). Kotitöistä puhutaan usein negatiiviseen sävyyn. Kotitöitä pidetään yksinkertaisina, yksitoikkoisina ja jokapäiväisinä rutiineina. Ne nähdään vähän taitoja vaativina ja vähän sosiaalista arvostusta nauttivina tehtävinä. Kotityöt ovat työtä, jota ei koskaan saada valmiiksi. Toisaalta tutkimuksissa on tuotu esiin töiden autonomisuus, joustavuus ja vapaus töiden tekemisen järjestämisessä. Lisäksi rutiineihin liitetään positiivisia piirteitä. Kotitöiden rutiininomainen tekeminen tarkoittaa sitä, että niiden suorittamiseen kuluu vähemmän aikaa, ne antavat mahdollisuuden tehdä muuta tai keskittyä muihin asioihin. Rutiinit luovat turvallisuutta, tuttuutta ja mahdollistavat ajankäytön kontrolloimisen. Yksilö voi kokea tyytyväisyyttä ja ylpeyttä hyvin hoidetuista kotitöistä. Myönteisimmiksi kotitöiksi koetaan yleensä lastenhoitoon liittyvät tehtävät sekä ostosten hoitamiseen ja ruuanlaittoon liittyvät tehtävät. (Miettinen 2008, 31.)

Filosofi Jean-Jacques Rousseau (1712–1778) opetti aikanaan, että tyttöjen leikit tulee alituisen keskeyttää. Näin tytöt oppivat, että naisten aika on toisten ihmisten käytettävissä olevaa aikaa. Yksikään empiirinen tutkimus ei jätä kertomatta, että kotityö on ideologialtaan ja käytännöltään naiselle kuuluvaa työtä, jota miehet avustavat. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 156.) Tutkimusten mukaan miehet ovat alkaneet vuosien saatossa osallistua enenevässä määrin kotitöiden tekoon, mutta tästä huolimatta valtaosa kotitöistä jää edelleen naisten hoidettavaksi. Parhaiten kodin velvollisuuksien jakautuminen toteutuu lastenhoitoon liittyvissä tehtävissä. (Järnefelt & Lehto 2002 109.) Lastenhoidon ja lasten kanssa leikkimisen suhteen alkaa lapsiperheissä vallita suhteellinen tasajako silloinkin, kun muut kotityöt jäävät lähinnä äidin hoidettaviksi. Erityisesti vanhemmat isät ovat ryhdistäytyneet tässä asiassa edeltäjiinsä verrattuna. Kahden kokoaikatyössä käyvän aikuisen perheissä yli 80 prosenttia alle 35-vuotiaista isistä arvioi jo vuonna 1997 molempien puolisoitten osallistuvan jotakuinkin yhtä paljon lastenhoitoon ja lasten kanssa leikkimiseen. Osuus säilyi vuoden 2003 tutkimuksessa. Sen sijaan ero tulee esiin yli 45-vuotiaiden isien joukossa, joista vuonna 1997 tätä mieltä oli 63 prosenttia ja vuonna 2003 peräti 77 prosenttia. (Sutela 2007, 32.)

Ajankäyttötutkimusaineistolla on osoitettu vuosina 1999–2000 parisuhteessa elävien miesten käyttäneen kotitöihin runsaat 18 tuntia ja naisten 31 tuntia viikossa. Useimmin toistuviin kotitöihin, kuten siivoukseen, vaatehuoltoon ja ruoanlaittoon, naiset käyttivät yli kolminkertaisen ajan verrattuna miehiin. Pysyvin työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmakohdista vaikuttaa olevan juuri kotityöt. Tämä näyttäytyy varsinkin lapsiperheissä, joissa on paljon kotityötä. (Raijas & Varjonen 2007, 262-263.) Työolotutkimuksissa on todettu, että naisilla ja miehillä on taipumus vastata kotitöitä koskeviin kysymyksiin omaa osuutta painottaen. Tämä vastausero on varsin suuri niiden pariskuntien kohdalla, joista molemmat puoliset ovat kokoaikatyössä. Naisista 38 prosenttia kokee tekevänsä paljon enemmän kotitöitä kuin mies, mutta miehistä ainoastaan 24 prosenttia on sitä mieltä, että vaimo tekee paljon enemmän. Näissä perheissä miehistä 8 prosenttia sanoo tekevänsä enemmän kotitöitä, kun vastaavasti naisista 4 prosenttia sanoo puolison tekevän enemmän. Vastaukset ilmenevät kaikissa yksittäisissä kotitöissä. Sen sijaan pyykinpesu, ruoanlaitto ja kodin korjaustyöt ovat tehtäviä, joiden toteutuneesta työnjaosta naisilla ja miehillä on kaikkein yksimielisin näkemys. Tosin taustalla ei välttämättä aina ole puolison osuuden aliarviointi, vaan kyseessä saattaa olla tietämättömyys puolison työpanoksesta. Tämä on jossain määrin ymmärrettävää, jos puolisojen työnjako on kovin eriytynyt. (Sutela 2007, 30-31.) Haastateltavani kuitenkin vahvistivat aikaisempia tutkimustuloksia, eli vastuun kotitöistä kantavat pääosin naiset. Puolisoiden osallistumisesta kodinhoitoon kerrottiin seuraavanlaisin kommentein:

*Jos mieheltä kysyttäis, niin hänhän tekee kaiken. Mutta kyllähän mä teen. Mä hoidan kodin ja kaikki pyykit ja tiskit ja ruoanlaitot ja muut. Mä monesti teen ruoat ja kaikki valmiiksi jo etukäteen, kun lähdän töihin.*

Rutiinin ja tottumuksen ansiosta kotitöitä ei tarvitse jatkuvasti pohtia. Kukin hoitaa ne kotityöt, jotka tuntuvat luontevilta. Arkielämässä tämä tarkoittaa sukupuolenmukaista tekemistä. Tämän vuoksi kotitöistä ja niiden jakamisesta tulee totunnaisia käyttäytymistapumuksia ja niihin liittyviä uskomuksia, joita ei useinkaan kyseenalaisteta. ”Tiedämme” esimerkiksi sen, että naiset ovat hyviä huoltamaan vaatteita ja miehet ajamaan autoa. Suomalaisten kotitöiden hoitaminen on eriytynyt sukupuolen mukaan melko tiukasti. Naisilla on taipumus tehdä ”naisten töitä” ja miehillä ”miesten töitä”. Kotitöistä puhuttaessa tämä tarkoittaa sitä, että lasten ”huolto”, siivous, ruoanlaitto ja vaatehuolto lankeavat naisten tehtäviksi. Miehet puolestaan huolehtivat auton huollosta, asunnon kunnostuksesta ja pihatöistä. Myös lasten hoitaminen voidaan nähdä eriytyvän sukupuolen mukaan joko hoitamiseksi tai huoltamiseksi. Miehet hoitavat, naiset huoltavat ja hoitavat. Miehet leikkivät ja ulkoilevat lasten kanssa sekä kuljettavat harrastuksiin, mutta eivät kuitenkaan enempää kuin

naiset, vaan suunnilleen yhtä paljon. Naiset pitävät huolen siitä, että lapset noudattavat päivän aikataulua ja tulevat ravituiksi sekä vaatetuiksi. (Jokinen 2005, 46-47.)

Lapsettomissa perheissä kotityöt jakautuvat hieman tasaisemmin kuin lapsiperheissä, joissa toteutetaan perinteisempää työnjakoa. Varsinkin perheen ruokatalouden hoito ja siivous lankeavat yhä selvemmin äidin hoidettaviksi lapsen syntymän jälkeen. Lisäksi työnjako kodin korjaustöissä paljastaa sukupuoliroolien muuttumisen perinteisempään suuntaan. Lapsettomat nuoret parit tekevät korjaustöitä useammin molemmat yhdessä, mutta lapsen syntymän myötä ne jäävät entistä selvemmin yksin isän hoidettaviksi. (Sutela 2007, 35.) Vaikka nuoret yrittäisivät asettua dikotomisen sukupuolen ulkopuolelle, vanhemmuuden on nähty olevan sukupuoleksi määrittymisen ja sukupuolisen työnjaon avainkysymys. Vanhemmuus viimeistään käynnistää työn ja elämänurien eriytymisen. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 156-157.) Tyypillisestä sukupuolenmukaisesta kotitöiden jakautumisesta kertoo myös seuraava haastattelulainaus:

*Tasavertaisuus on ehkä liioiteltua, mutta yleisesti kotiasioiden hoitoon kyllä. Että jos pelkästään tavallaan lastenhoidosta ajattelee, niin mulla se nyt on varmasti se päävastuu siitä. Mutta toisaalta jotain autohommia tai tämmöisiä korjausjuttuja ja muita, niin kyllä se (mies) sitte ajankäytöllisesti ihan varmasti tekee oman osuutensa.*

Kotityöt näyttävät usein olevan perheissä ristiriitojen ja uupumuksen aiheuttajia. Tyytymättömyys kotitöihin ja puolisoitten väliseen työnjakoon vaikuttaa perheen elämään eri tavoin. Aviollista tyytyväisyyttä, perheiden ristiriitoja ja avioeroja koskevien tutkimusten perusteella kotitöiden jakamiseen liittyvät ristiriidat ovat hyvin yleisiä tyytymättömyyden lähteitä perheissä. Epätasa-arvoiseksi koettu työnjako sekä kotitöiden runsaus, toistuvuus ja ajallinen sitovuus lisäävät tyytymättömyyttä ja masentuneisuutta erityisesti naisilla, mutta myös miehillä. (Miettinen 2008, 32.) Työ ja perhe-elämän välistä vuorovaikutusta tutkittaessa perheestä työhön suuntautuvat negatiiviset vaikutukset osoittautuivat merkityksellisiksi vanhemmuus- ja parisuhdetyytyväisyyden kannalta. Jos perheasioiden koettiin kielteisesti vaikuttavan työhön, erityisesti naiset olivat vähiten tyytyväisiä parisuhteeseensa, vanhemmuuteen ja perheen yhtenäisyyteen. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 30-31.) Miehet ovat pääsääntöisesti tyytyväisempiä kotitöiden jakamiseen kuin naiset (Miettinen 2008, 32). Tosin naisetkaan eivät aina ole tyytymättömiä epätasa-arvoiseen työnjakoon. Miehen osallistuminen johonkin erityisen merkitykselliseen tai tärkeäksi koettuun työhön voi kompensoida hänen muuten vähäisempää osallistumista. Isän osallistuminen vauvan hoitoon ja lasten kanssa leikkiminen voi lisätä äidin tyytyväisyyttä perheen työnjakoon, vaikka äiti

suuremmaksi osaksi hoitaisikin kodin eri tehtävät. Lisäksi on havaittu sukupuolirooleja koskevien käsitysten vaikuttavan siihen, mitä pidetään tyydyttävänä työnjakona. Perinteistä työnjakoa pidetään tyydyttävänä siinä tapauksessa, kun miehen odotetaan huolehtivan perheen toimeentulosta ja naisen kodista ja lapsista. (Baxter 2000, 625-627.)

Epäsäännöllinen työaika määrittää haastateltavien ajankäyttöä ja työkiireet verottavat voimavaroja. Kärsivällisyys ja jaksaminen ovat koetuksella, jos vielä kotityöt lankeavat suurimmaksi osaksi naisen hoidettavaksi. Haastatteluista kävi ilmi, miten suuri merkitys arjen sujumiseen on kotitöiden tasa-arvoisella jakautumisella. Haastatteluissa tuotiin esiin miehen passiivinen suhtautuminen kotitöihin ja ymmärtämättömyys vuorotyön asettamiin vaatimuksiin. Jos nainen joutuu työvelvollisuuksien lisäksi vastaamaan pääosin kotiin liittyvistä tehtävistä, hän saattaa kokea uupumusta ja jonkinlaista turhautumista. Nämä tunteet voivat kohdistua sekä puolisoon että lapsiin.

*Nyt mä oon sen vapauden katsonu, että nyt mä en tee enää. Että jos he (lapset ja mies) kuolee nälkään, niin siinähan kuolee. Ja kyllä se on opettanu ihan kummasti, että kyllä ne on oppinu nyt ruokaa sitte jollain lailla sitä syömään tai ostamaan. Mäkkäri on esimerkiks varmaan lapsille tullu hyvin tutuks... Onhan se vähän semmosta pilipaliruokaa, mutta osaavat sitte arvostaa aina välillä, kun äiti tekee.*

Puolisolla on suuri merkitys työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta. Puolison työajoilla ja työn luonteella on vaikutusta arjen rakentumiseen. Molempien puolison työssäkäynti ja perheeseen kuuluvat lapset asettavat haasteita arkisten toimintojen yhteensovittamiseen. Lasten päiväkotiin tai harrastuksiin kuljetukset on pyrittävä sovittamaan toimivasti puolisoitten työaikoihin ja muihin menoihin. Päivän työt eivät lopu työpäivän päättymiseen, vaan kotona on hoidettava kotiaskareet. (Suhonen & Salmi 2004, 74.)

Puolisot voidaan nähdä toiminnallisena työnjaon resurssina, kun perhe- ja työelämää yhteen sovitetaan kahden vanhemman taloudessa. Puolisot voivat sopia yhdessä tuumin aikatauluista sekä päättää yhdessä työtä, vapaa-aikaa ja lastenhoitoa koskevista järjestelyistä. Esimerkiksi puolison joutuessa jäämään ylitöihin, voi toinen puoliso hakea lapsen päivähoidosta. Lisäksi perheen muutostilanteissa puolisot voivat tukea toisiaan. (Turpeinen & Toivanen 2008, 100.) Työn ja perheen yhteensovittaminen ei tuota suurempia vaikeuksia, kun pohjana on toimiva parisuhde ja positiivinen asenne. Puolison työmatkoilla voi olla myönteinen vaikutus parisuhteelle. Yhdessäoloa



arvostaa eri tavalla, kun kumppania ei näe ihan joka päivä ja arkea eletään aina silloin tällöin eri paikoissa.

*Kun mekin ollaan niin pitkään oltu yhdessä, niin sitä osaa luovia ne asiat, että ei se tuota ongelmaa. Mä en ole semmonen, että mä kauheesti ajattelisin negatiivisesti. Ihan hyvä, että välillä lähtee (mies työmatkalle) ja saan olla siellä lasten kanssa ja sitten on taas ihana, kun se tulee.*

Nykyisessä työn ja perheen yhteensovittamista koskevassa keskustelussa yksioikoisesti kysytään, kumman pitäisi joustaa enemmän perheen suuntaan, äidin vai isän. Molempien olisi joustettava ja huomioitava kotitöiden jakautumisen tasapuolisuus. Tasa-arvobarometrin (2001) eräs kiinnostava tulos oli, että molempien vanhempien osallistuessa työelämään ja miesten jakaessa kotityövastuuta, puolisoitten suhteet olivat parhaat tai perheet onnellisimpia. Myös psykologi Saija Mauno on tullut samaan tulokseen työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevissä tutkimuksissaan. Hänen mukaan moniroolisuudesta saattaa olla perheille ja naisille enemmän hyötyä kuin haittaa. (Järnefelt & Lehto 2002, 109.) Se, miten hyvin selviytyy useammasta roolista, riippuu yksilöstä ja hänen elämäntilanteestaan. Ne sairaanhoitajat, joiden puoliset osallistuivat kiitettävästi kotitöihin, eivät maininneet kodinhoidon raskaudesta. Jos kumpikin osapuoli kävi töissä, oli selvää, että kodin tehtävät hoidettiin yhdessä. He vaikuttivat löytäneensä tasapainon perhe- ja työelämän välille.

*Molemmat on työssä käyty koko ajan, että ilman muuta osallistuu. Mun mies joustaa hyvin paljon, että hänellä on sellanen työ, että pystyy järjestämään.*

Puoliso voi myös auttaa kumppaniaan ylläpitämään työssä tarvittavia kvalifikaatioita, esimerkiksi jaksamaan ja joustamaan työssään. Puoliso voi tarjota kumppanilleen lepohetken tai mahdollisuuden harrastaa. (Turpeinen & Toivanen 2008, 100.) Puolisoilla on siis suuri merkitys tuen ja kannustuksen antajina. Sairaanhoitaja voi toimia oman työnsä lisäksi osastonhoitajan sijaisena. Osastonhoitajilla on erityisiä velvoitteita ja heidän sijaisillaan ei välttämättä ole vastaavaa rutiinia työtehtävien hoitamiseen kuin vakituisilla osastonhoitajilla. Tämä saattaa aiheuttaa sijaisille ylimääräisiä työpaineita. Sen vuoksi työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, jos puolisoilta saa tukea ja ymmärrystä.

*Kyllä mies antaa mulle tuen silloin, kun mä oon esimerkiksi osastonhoitajan sijaisena... Että kyl löytyy sieltä aina ne järjestelyt.*

Puolison ansiotyön luonne on tekijä, jolla on vaikutusta puolisoiden keskinäiseen perhevelvollisuuksien ja kotitöiden työnjakoon sekä koko perheen ajankäyttöön. Puolison vuorotyö, matkatyö tai ylityöt vaikuttavat käytännön ratkaisuihin. (Turpeinen & Toivanen 2008, 100.) Puolison ollessa matkatöissä, kotityöt ja lastenhoito jäävät toisen puolison hoidettaviksi. Puoliso voi kompensoida poissaoloaan tekemällä kotitöitä ahkerammin ollessaan kotona, jolloin kotityövastuu hieman tasoittuu.

*Kun hän on matkalla (mies matkatöissä), niin tietenkään ei pysty osallistuun, mutta sitte kun on kotona, niin hän kyllä tekee jopa enemmän kuin minä. Hän on lähes täydellinen.*

Elinkeinoelämän keskusliiton Naiset ja miehet työelämässä -julkaisun (2013, 21) mukaan lainsäädännöllä voidaan tavoitella naisten ja miesten tasa-arvoa ainoastaan yleisellä tasolla. Poliittisilla päätöksillä on luotu molemmille vanhemmille hyvät ja toimivat puitteet, jotka mahdollistavat heidän osallistumisensa lastenhoitoon ja arjesta selviytymiseen. Lainsäädännöllä ei kuitenkaan saa eikä voida puuttua perheiden sisäiseen työnjakoon. Omaksutuilla toimintatavoilla, käyttäytymismalleilla ja kulttuurisilla toimintatavoilla on vaikutusta naisten ja miesten tekemiin valintoihin ja käyttäytymiseen.

Tasa-arvoa kannatetaan asenteiden tasolla sekä kotona että työelämässä. Asenteet eivät ole vielä täysin muuttuneet käytännön toimiksi, sillä Tasa-arvobarometrin (2012) mukaan kahden vanhemman perheissä naisista noin puolet kokee liiallista vastuuta kotitöistä, vastaavasti miehistä näin kokee ainoastaan noin yksi kymmenestä. Niiden osuus, jotka eivät koe lainkaan olevansa liikaa vastuussa kotitöistä, on kahden vanhemman perheissä miehistä noin 70 prosenttia ja naisista noin 30 prosenttia. Miehet kokevat naisia hieman useammin, että heidän tulisi osallistua lasten hoitoon ja kasvatukseen nykyistä enemmän. (Kiianmaa 2012, 56-57.)

Luvusta voidaan kokoavasti todeta, että yhteiskunnallisesta tasa-arvokeskustelusta huolimatta perinteiset roolit perheessä vaikuttivat olevan syvään juurtuneita. Jaetut kotityöt ja jaettu vanhemmuus eivät toteutuneet kaikkien haastattemieni sairaanhoitajien perheissä ja päävastuu kodinhoidosta kuului naisille. Työn ja perheen yhteensovittamiseen voi vaikuttaa myös lasten lukumäärä. Tasapainoilu työn ja perheen välillä saattaa vaikeutua, jos perheessä on useampi lapsi. Vanhempien on hieman vaivattomampaa huolehtia esimerkiksi yhden lapsen harrastus- ja koulumenoista kuin jakaa aikansa esimerkiksi kolmen lapsen kesken. Haastattelussa ei suoranaisesti

tullut esiin lasten lukumäärän vaikutus, vaan asia tuli puheenaiheeksi vasta haastattelun jälkeen. Sairaanhoidajien kertoman perusteella voidaan todeta, että kotitöiden tasa-arvoisella jakautumisella voisi olla myönteisiä vaikutuksia sekä perheenjäsenten keskinäisiin suhteisiin että työssä jaksamiseen. Jos nainen joutuu yksin vastaamaan kodinhoitoon, lastenhoitoon ja työhön liittyvistä velvoitteista, taakka on raskas kantaa. Vaikka yksi haastateltava kertoi kokevansa jonkinasteista turhautumista perhettään kohtaan, olivat haastateltavat kuitenkin sitoutuneita perhe-elämäänsä ja erityisesti lapset koettiin tärkeäksi voimavaraksi.

## **5.5 Isovanhempien tärkeys lastenhoidossa**

Perheen ja työn yhteensovittamisen kysymykset ulottuvat laajemmalle kuin vain vanhemmuuden ja työssäkäynnin yhtälöön. Monilla työntekijöillä on huolenpitovastuita myös lähimmän perhepiirin ulkopuolella. Vastaavasti työssäkäyvät vanhemmat voivat saada apua kodin ulkopuolelta sovittaessaan yhteen perhe- ja työelämää. Hyvinvointiyhteiskunnan palveluiden ohella sukupolvien keskinäisillä huolenpidon verkostoilla on merkittävä osa perheen ja työn yhteensovittamisen kokonaisuudessa. Yhteiskunnan palvelut ja lähipiirin huolenpidon verkostot eivät ole toisiaan poissulkevia vaan toisiaan täydentäviä. Näiden verkostojen huomioiminen on haaste niin lainsäädännön kehittämiseksi kuin työelämän organisoinnille. (Sutela 2007, 38-39.)

Sukulaisten välistä vuorovaikutusta ja avunantoa suomalaisissa perheissä ja suvuissa käsittelevä tutkimus osoitti, että suurten ikäluokkien (vuosina 1945-1950 syntyneet) yleisin avun antamisen kohde ovat omat lapset. Noin 80 prosenttia niistä, joilla on omia aikuisia lapsia, antaa heille käytännön apua. Suuret ikäluokat antavat hyvin samantyyppistä apua tyttärilleen ja pojilleen ja lapset saavat apua lähes yhtä paljon esimerkiksi lastenhoidossa ja kuljetuksessa. Sukupuolten välistä hienoa eroa selittää se, että suurten ikäluokkien naisista hieman suurempi osa antaa tyttärilleen apua käytännön kotitöissä, lastenhoitoapua, lemmikkieläinten hoitoapua ja lomanviettoon liittyvää apua. Noin 40 prosenttia suurten ikäluokkien miehistä antavat lapsilleen kuljetus-, rakennus- ja remonttiapua. Yli puolet suurista ikäluokista on isovanhempia eli heillä on vähintään yksi lapsenlapsi. Isovanhemmat hoitavat pääasiassa omia lapsenlapsiaan, ainoastaan noin 10 prosenttia suurten ikäluokkien edustajista hoitaa myös muita lapsia. Naisista noin 80 prosenttia antaa lastenhoitoapua omille lapsilleen, miesten vastaavan osuuden ollessa noin 70 prosenttia. Isovanhemmat hoitavat lapsenlapsiaan melko usein ja vajaa kymmenes isovanhemmista kertoi hoitavansa heitä säännöllisesti. Isovanhemmat kertoivat hoitavansa lapsenlapsiaan muun muassa vanhempien työkiireiden ja työmatkojen takia sekä vanhempien iltamenojen ja harrastusten takia.

Useimmiten isovanhemmat hoitavat lapsenlapsiaan siksi, että isovanhemmat haluavat viettää aikaa heidän kanssaan. (Haavio-Mannila, Majamaa, Tanskanen, Hämäläinen, Karisto, Rotkirch & Roos 2009, 9, 21, 54-58.)

Monen isovanhemman ajankäyttöä määrittävät aikuisten lastensa perheiden tarpeet ja he osallistuvat aktiivisesti varsinkin lastenlastensa elämään. Huomioitavaa on se, että isoisät toimivat hoitajina melkein yhtä usein kuin isoäiditkin. Isoäideistä reilu puolet hoitaa lapsenlapsiaan arkena kuukausittain ja isoisien vastaava osuus on reilu 40 prosenttia. Isovanhemmat hoitavat lapsenlapsia päiväkodin ja koulun loma-aikoina sekä ovat puhelimitse yhteydessä koululaiseen päivän aikana. Isovanhempien ollessa vielä työelämässä, he pitävät lomapäiviä aikuisten lastensa vuoksi helpottaakseen heidän työn ja perheen yhteensovittamista. (Savolainen, Lammi-Taskula ja Salmi 2004, 27.) Lisäksi isovanhemmat kuljettavat lapsenlapsia harrastuksiin, hoitoon ja kouluun, tulevat lastenhoitoavuksi vanhempien ollessa työmatkoilla, vanhempien työvuorojen takia tai lapsen sairastuessa. Toki isovanhempien mahdollisuus osallistua lastensa perheiden arkeen riippuu siitä, missä kunnossa he itse ovat ja ovatko he vielä työelämässä. Jos isovanhemmat ovat hyvässä kunnossa, lapset perheineen odottavat saavansa heiltä lastenhoitoavun lisäksi apua muissakin asioissa. Lapset toivovat tarvittaessa saavansa vanhemmiltaan esimerkiksi taloudellista apua, henkistä tukea ja neuvoja omaan elämään liittyvissä tärkeissä päätöksissä. (Lammi-Taskula, Suhonen ja Salmi 2004, 107-111.)

Myös enemmistö haastateltavistani toi esiin isovanhempien merkittävän roolin arjen sujumisen helpottajina. Heiltä pyydetään hoitoapua, jos lapsi sairastuu tai hänet tarvitsee kuljettaa harrastuksiin tai hoitopaikkaan. Isovanhemmat tulevat lapsen seuraksi lyhyen koulupäivän jälkeen tai jos vanhemmilla on työesteitä. Lisäksi lapset voivat mennä mummulaan yökylään silloin, kun vanhemmat haluavat viettää aikaa kahdestaan. Lastenhoito järjestyy erityisen kätevästi, jos isovanhemmat asuvat lähellä ja ovat vapaita työelämän asettamista velvoitteista.

*Käytännössä katsoen ne on nää isovanhemmat, jotka on varsinaiseen hoitopuoleen osallistunu. Mun vanhemmat, kun ne asuu lähellä, niin hoitaa tarvittaessa, erityisesti mun isä, kun se on eläkkeellä. Niin ihan viikoittain hoitaa muutaman tunnin pätkiä semmosina päivinä, kun on tarvis.*

Lähes poikkeuksetta isovanhemmat ovat kaikista sukulaisista juuri niitä, joiden puoleen käännytään lastenhoitotarpeen ilmaantuessa. Muita sukulaisia, esimerkiksi sisaruksia, ei pyydetä

lastenhoitoavuksi. Haastateltavien keskuudessa oli vallalla ajatus siitä, että nykyisin kaikki ihmiset ovat niin kiireisiä, että heitä ei viitsi vaivata. Kynnys pyytää apua muilta on korkea. Ainoastaan yksi haastateltavista sanoi turvautuneensa isovanhempien lisäksi muihin läheisiin järjestäessään lapsilleen hoitajaa.

*Onneksi oli vielä silloin mummot siinä kunnossa, että pystyivät tulemaan ja kummankin sisarukset ja kaikki semmonen apu käytettiin hyväkseen. Naapureitakin välillä.*

Sukulaiset ja ystävät saattavat asua pitkien välimatkojen päässä, joten he eivät pysty auttamaan lastenhoidossa. Erään sairaanhoitajan sukulaiset asuivat Itä-Suomessa ja kaikki hänen ystävänsä asuivat yli 50 kilometrin päässä. Ystäviä ei viitsinyt vaivata muutaman tunnin lastenhoitotarpeen vuoksi. Hän kertoi käyttävänsä ainoastaan äärimmäisessä hädässä ulkopuolista apua lastenhoidon järjestämisessä.

*Mulla on yks hoitotyttö, ketä mä joskus käytän. Jos on paniikkia.*

Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen käytännössä näyttäisi vaikuttavan tukiverkoston laajuus ja isovanhempien tuki. Erityisesti isovanhempien apu tuntui olevan korvaamaton. Muita sukulaisia, ystäviä ja naapureita ei juurikaan käytetä lastenhoitoapuna. Yleisenä ajatuksena oli kanssaihmiesten omat kiireet. Läheisiä ei tohdi vaivata, koska jokaisella on omat menonsa. Vain yksi sairaanhoitaja kertoi turvautuneensa isovanhempien lisäksi muihinkin sukulaisiin, ja joskus jopa naapureihin lastenhoidon järjestämisessä. Yksi sairaanhoitaja kertoi, että ei voi käyttää sukulaisia eikä ystäviä lastenhoitoapuna pitkien välimatkojen takia. Hän turvautui tarvittaessa ulkopuoliseen apuun, lastenhoitajaan. Pääosin isovanhemmat olivat apuna. Hoitotarpeen määrä vaihteli viikoittain. Toisinaan isovanhempia tarvittiin lasten seuraksi muutama tunti viikossa, joskus harvemmin. Kukaan ei turvautunut isovanhempien apuun säännöllisesti, ainoastaan silloin kun on tarvetta. Isovanhempia apua tarvittiin erilaisiin tehtäviin. Isovanhemmat tulivat lastenlastensa seuraksi ennen kouluun lähtöä tai olivat vastaanottamassa heitä koulupäivän jälkeen. Lisäksi he veivät ja hakivat lapsenlapsiaan päiväkodista. Lapsenlapset menivät mummulaan yökylään silloin, kun vanhemmilla oli iltamenoja. Isovanhemmat tulivat hoitoavuksi myös vanhempien työmatkojen, ilta- ja yövuorojen sekä lasten sairastumisten takia.

## 5.6 Työpaikan perheystävälliset käytännöt

Viime vuosina työn ja perheen yhteensovittaminen on noussut keskeiseksi työ-, perhe- sekä tasa-arvopoliittisen keskustelun teemaksi. Työelämään on kaivattu työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia perheystävällisiä toimintatapoja sekä perhemyönteistä yrityskulttuuria. (Turpeinen & Toivanen 2008, 11.) Sellaisia työpaikkoja voidaan pitää perheystävällisinä, jotka toiminnassaan huomioivat työntekijän perhe-elämän. Perheystävällisyyden määrittelemineen on vaikea tehtävä. Perheystävällisten työyhteisöjen henkilöstöpolitiikkaa Euroopan unionin maissa käsittelevissä tutkimuksissa ei ole päästy yksimielisyyteen perheystävällisyyden määrittelystä. Tästä huolimatta voidaan silti tunnistaa joitain keskeisiä avainasioita. Työpaikkojen perheystävällisyyttä arvioitaessa keskeisiä asioita ovat työpaikkakulttuurin arvot, miten työnantajan ja työntekijöiden tarpeet tunnistetaan, millainen on naisten ja miesten välinen tasa-arvo, kuinka avoin työyhteisö on uusille kokeiluille sekä minkälaista tukea johto ja esimiehet antavat vanhemmuudelle ja perheelle. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 31, 120-121.) Työpaikoilla perheystävällisiä toimenpiteitä voivat olla joustava työaika, lyhennetty työaika, etätyö, lastenhoitoapu, vanhempainvapaat, opintovapaa, osa-aikaeläke, työaikapankki, perhemyönteinen ilmapiiri ja esimiestyö (Piensoho 2006, 20).

Perheystävällinen organisaatio määritellään organisaatioksi, jossa johdolla ja esimiehillä on myönteinen asenne henkilöstön perhe-elämää sekä työn ja perheen yhteensovittamista koskevia vaatimuksia kohtaan, työntekijä ei joudu kokemaan kielteisiä uraseuraamuksia perheen huomioimisesta työssä, eikä häneen kohdistu sellaisia työaikapaineita, jotka kohtuuttomasti hankaloittavat hänen yksityiselämänsä. Perheystävällisellä organisaatiokulttuurilla on todettu olevan yhteys onnistuneisiin järjestelyihin työn ja perheen yhteensovittamisessa, yritykseen sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Lisäksi stressioireet, poissaolot ja työpaikan vaihtohalukkuus vähenevät. Perheystävällisistä käytännöistä on hyötyä työnantajalle ja työntekijälle. Työnantajan hyötynä nähdään olevan työntekijän kvalifikaatioiden, kuten työasenteiden ja jaksamisen parantuminen. Työntekijä puolestaan saa helpotusta tasapainoillessaan työn ja perheen välillä. (Turpeinen & Toivanen 2008, 11.)

Työpaikoilla on selkeä tarve käsitellä työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä nimenomaan arkielämän näkökulmasta. Useimmilla työssä käyvillä on perhe, jonka kanssa he viettävät aikaa. Esimerkiksi suomalaisten lapsiperheiden vanhempien yhteenlaskettu viikoittainen työaika on

pidempi kuin lapsettomilla pariskunnilla. Ansiotyö siis pitkälti määrittää ajankäyttöä. (Salmi 2004, 131-132.)

Pääosin Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen sekä Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen yhteistyönä on toteutettu Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen-hanke. Hanke toteutettiin yhdellätoista erilaisella suomalaisella työpaikalla vuosina 1996-1999. Työpaikoilla tiedusteltiin muun muassa, minkälaisia käytäntöjä tarvittaisiin helpottamaan työn ja perheen yhteensovittamista. Tutkimustuloksen mukaan kolme viidestä ehdotuksesta liittyi työaika- tai työvuorojärjestelyihin. Tuloksen perusteella voidaan todeta, että työn ja perheen yhteensovittaminen ei liity enää niinkään lastenhoidon järjestämiseen, vaan on työn organisoinnin asia. Työt tulisi organisoida siten, että toimiva yhteensovittaminen on mahdollista. (Salmi 2004, 173-174.) Samanlainen toive tuli esiin tekemissäni haastatteluissa. Kysyin haastateltavilta, millä tavalla he toivoisivat työpaikan helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista. Erään haastateltavan toive koski juuri työvuoroja.

*Ehkä se, että tämmösessä kolmivuorotyössä, että sais enemmän vaikuttaa omiin työvuoroihin. Että se työaikojen muokkaaminen olis helpompaa vähän lyhyemmällä varoitusajalla eikä niin, että ne pitää tietää jo kuus viikkoo aikaisemmin. Koska niitä ei kuiteskaan tiedä.*

Pääosin haastateltavat olivat hyvin tyytyväisiä työyhteisöönsä ja kiittelivät työpaikan toimivia perheystävällisiä käytäntöjä.

*Voi toivoa hyvin pitkälti, että mä en halua tehdä yövuoroja tai mä en halua tehdä viikonloppuja. Sanotaanko elämäntilanneystävällinen tämä työpaikka.*

Se, miten hyvin työaikajärjestelyt toimivat, saattaa riippua toimialasta. Haastateltavat olivat sairaalassa työskenteleviä sairaanhoitajia, ja terveysala on tunnetusti naisvaltainen. Naisvaltaisuuden vuoksi terveysalalla on jouduttu kehittämään toimivia työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia ratkaisuja sekä huomioimaan äitiyden tuomat haasteet.

*Kyllä meillä aika paljon otetaan toiveita huomioon, et kyllä sitä perhettä aika paljon kuunnellaan täällä. Kun nää on kuitenkin nuoria ja kun meillä on nyt tätä ikäluokkaa, et meillä jää näitä naisia raskaaksi, niin kyllä ne aika helposti jätetään pois siitä yötyöstä.*

Työvuorot mitoitetaan niin, että joka vuoroon on tietty määrä työntekijöitä ja töiden tulisi sujua ongelmitta. Elämä voi silti yllättää, eivätkä työtehtävät välttämättä hoidu suunnitelmien mukaan. Muutokset työjärjestelyihin voivat olla tiedossa jo hyvissä ajoin, jolloin niihin ehditään varautua. Arkipäivän esteet saattavat kuitenkin tulla lyhyellä varoitusajalla ja niihin olisi kyettävä reagoimaan nopeasti. Esimiehen toiminnalla on merkitystä siinä, millä tavalla työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu. Työntekijät saavat esittää työvuorotoiveita ja esimiehen tehtävänä on huomioida ne mahdollisuuksien mukaan suunnitellessaan työvuorolistoja. Seuraavan esimiehen haastattelulainaus osoittaa, että kyseisellä osastolla työntekijöiden toiveita kuunnellaan ja ne pyritään toteuttaa:

*Aika paljon joustetaan ja työvuoroissa teen aikamoisen työn toiveitten suhteen. Se on niin ku ne listat suurin piirtein toiveita täynnä, että kaikki yritän toteuttaa. Oon sanonu tytöille, et lasten lääkäriviennit ja semmoset täytyy olla erikseen siellä. Että mä voin jotenkin laittaa niitä tärkeysjärjestykseen.*

Työpaikan perheystävällisyys voi näyttäytyä siten, että perheen erilaisiin elämäntilanteisiin liittyvät syyt ymmärretään työstä poissaolon syiksi. Esimerkiksi, jos työntekijä joutuu lähtemään töistä kotiin muita aikaisemmin lapsen sairastumisen vuoksi. Jos työnantaja pyrkii joustamaan työajoissa ja järjestelemään työvuoroja, niin työntekijä on halukkaampi joustamaan vastavuoroisesti työnantajan suuntaan. Kyse on molemminpuolisesta suhteesta. Moni työntekijä pitää tärkeänä sitä, että oman työpaikan työvuorolistojen tekijä huomioi työntekijöiden toiveita suunnitellessaan listoja. (Piensoho 2006, 47-48.) Hyvä esimies huolehtii työn tavoitteiden ja käytettävissä olevien resurssien kohtaamisesta sekä työnjaon oikeudenmukaisuudesta. Hän pitää alaistensa puolia asiakkaiden ja organisaation ylempien tasojen taholta esitettyjä vaatimuksia vastaan. Alaiset huomioivat jo pelkästään senkin, jos esimies edes yrittää vaikuttaa esimerkiksi resurssitilanteeseen. (Järnefelt & Lehto 2002, 89.) Lisäksi esimiehellä tulisi olla taito ymmärtää erilaisia elämäntilanteita kohdatessaan ihmisiä ja herkkyys havaita muutoksia (Savolainen, Lammi-Taskula & Salmi 2004, 33).

*Mulla on sellanen esimies, joka kyllä joustaa ja ymmärtää tilanteen. Vaikkei hänellä itsellä ole lapsia, niin hän on tän alan ihminen, hän ymmärtää ihmisiä... Että tavallaan niitä erilaisia asetelmia on jokaisella.*



Toimiva työyhteisö ja työn organisoinnin tavat vaikuttavat merkittävästi siihen, millä tavalla työntekijät onnistuvat perheen ja työn yhdistämisessä. Työyhteisön jäsenten tulisi voida yhdessä käsitellä jokaisen elämäntilanteita ja kertoa arkisista ongelmista. Tämä lisää jäsenten ymmärrystä erilaisia elämäntilanteita kohtaan ja vähentää epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia. Avoimella keskustelulla on myönteinen vaikutus työilmapiiriin ja työssä jaksamiseen. (Savolainen, Lammi-Taskula & Salmi 2004, 10-11.)

Työssäkäyvien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta käsittelevässä tutkimuksessa tuli esiin, että vuorotyötä tekevät arvostavat työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa omiin työvuoroihin ja vaihtaa niitä työkavereiden kesken. Joustot perheen ja työn yhteensovittamisen saavuttamisessa ovat monille perheystävällisyyden keskeisin ilmenemismuoto. Lisäksi perheystävällisyys voi vuorotyötä tekevän arjessa tarkoittaa sitä, että työpaikka mahdollistaisi oikeuden vapaisiin viikonloppuihin ja juhlapyhiin yhdessä perheen kanssa. Käytännössä tämä tarkoittaisi mahdollisuutta vaihtaa viikonlopun työvuoroja esimerkiksi tärkeän perhetapahtuman vuoksi tai mahdollisuutta muuttaa loma pidettäväksi samaan aikaan puolison kanssa. (Piensoho 2006, 47-48.) Sairaanhoidajien työvuorolistat tehdään kuudeksi viikoksi kerrallaan. On hankalaa suunnitella elämää monen viikon päähän. Arjen ajankäyttöongelmat tulevat useimmiten vastaan yllättäen, joten niihin ei voi varautua ennakoon. Yllättävien tilanteiden ja arjen sujumisen kannalta on tärkeää, että sairaanhoidajan tarvitessa työvuoron vaihtoa, työkaverit oman tilanteen salliessa vaihtavat vuoroa. Työyhteisön jäsenten keskinäinen avoimuus, tuki ja työaikajoustot edistävät osaltaan hyvää työilmapiiriä. Työkaveria ei jätetä pulaan, vaan kaikki puhaltavat yhteen hiileen yrittäen keksiä ratkaisua tilanteeseen. Eräs haastateltava arveli juuri joustavuutta hyvän työilmapiirin syyksi.

*Mä uskon siihen, että sen takia meidän yksikössä on hyvä ilmapiiri, kun joustetaan puolin ja toisin, että jokaisella on oma elämäntilanne.*

Sairaalan vuodeosastolla työskentelevät sairaanhoitajat tekevät pääsääntöisesti vuorotyötä. Sairaanhoitajan työskenteleminen ainoastaan arkisin päivävuorossa on poikkeuksellista. Jotta ajankäyttö työn ja perheen yhteensovittamisessa ei tuottaisi suurempia ongelmia ainakaan työvuorojen osalta, työntekijä voi laittaa päivävuorossa työskentelyn ehdoksi töihin menemiseen. Tosin pitkään jatkunut päivävuorossa työskentely saattaa aiheuttaa paheksuntaa työkavereiden keskuudessa.

*Tavallaan mulle on ollu ehtona sinne töihin menemiseen se, että mä voin olla päivätyössä. Niin siinä mielessä tietysti voi sanoa, että joustaa ihan hurjasti. Että siinä mielessä ei ole nokan koputtamista. Toisaalta nyt kun mä oon kolme vuotta sitä tehny tälleen, niin nyt rupee tuleen narinaa vähän sillä verukkeella, että miks sun vielä pitää olla, että nyt lapset ei ole enää niin pieniä ja muuta... Ja sit on vähän kysymys siitä, että eikö viis- ja seitsemänvuotias tarvi vanhempaa kotiin, silloin kun toinen on matkalla (mies matkatöissä)... Niin totta kai tarvii.*

Perheystävällisten käytäntöjen soveltaminen työpaikalla ei välttämättä suju ongelmitta ja se saattaa herättää pahoja puheita sekä kateutta. Ikäviä tilanteita ja pahaa mieltä voi syntyä, jos työkaveri saa työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia etuuksia, joita itse ei sillä hetkellä tarvitse, tai joihin itsellä ei ollut mahdollisuutta ollessaan vastaavassa elämäntilanteessa. Vaikka itsellä ei olisi samalla hetkellä tarvetta työaikajoustoihin, tarve voi ilmaantua myöhemmin perhetilanteen muuttuessa. Tämän asia ymmärtäminen voi olla vaikeaa. (Savolainen, Lammi-Taskula & Salmi 2004, 11.)

Haastattelemieni sairaanhoitajien työpaikkana olevassa sairaalassa on työaikajärjestelyjen lisäksi yritetty helpottaa työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamista tarjoamalla sairaan lapsen hoitoapua. Kyseinen sairaala kuuluu Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriin (HUS), joka tarjoaa sairaan lapsen hoitoapua työntekijöilleen. Kyse on Karhunpoika-projektista, joka on ollut käytössä jo viisi vuotta. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirillä on sopimus tiettyihin vuokratyöfirmoihin, joista palkataan hoitohenkilökuntaa. Työnantaja palkkaa koulutetun lastenhoitajan hoitamaan sairasta lasta työntekijän kotiin. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri maksaa kolme hoitopäivää tietystä lapsesta, eli hoitajan saa kotiin maksimissaan kolme kertaa vuodessa saman lapsen kohdalla. Lastenhoitaja tekee aamu- ja iltavuoroja, mutta ei yövuoroja.

Lastenhoitajapalvelu sai kyllä kiitosta sairaanhoitajien keskuudessa, mutta haastattelemistani hoitajista ainoastaan yksi sanoi käyttäneensä palvelua. Lastenhoitopalvelun käyttämättömyyden syiksi paljastui epäluottamus hoitajaa kohtaan ja ajatus äidin ylivertauisuudesta lapsensa hoitajana. Vaikka kyse oli koulutetuista lastenhoitajista, siitä huolimatta heidän pätevyyteensä ei luotettu. Äitiä pidettiin parhaana hoitajana sen vuoksi, kun hän tuntee lapsensa parhaiten. Lastenhoitaja on vieras, ja luottamuspula tuli esiin myös siinä yhteydessä. Ei uskalleta jättää lasta ulkopuolisen henkilön hoiviin. Yksi sairaanhoitaja oli närkästynyt siitä, miten lastenhoitopalvelua aina muistetaan tarjota lapsen sairastuessa. Hän ei kuitenkaan pidä lastenhoitajan kotiin saamista minään vaihtoehtona, vaan haluaa hoitaa lapsensa itse.

Luvun yhteenvedona voidaan todeta, että sairaanhoitajien työpaikalla perheystävälliset käytännöt olivat käytössä ja ne olivat varsin toimivat. Sairaanhoitajat saivat esittää työaikatoiveita ja ne pyrittiin toteuttamaan mahdollisuuksien mukaan. Työnantaja oli myönteinen erilaisia työaikatarkoituksiin kohtaan. Hoitajilla oli mahdollisuus tehdä lyhennettyä työaikaa, ja yksi haastattelemani hoitaja työskenteli ainoastaan arkisin päivävuorossa. Pääosin sairaanhoitajat antoivat myönteistä palautetta työpaikkansa perheystävällisyydestä ja siitä, miten perhe huomioidaan työpaikalla. Yhtenä työvuorojärjestelyihin liittyvänä toiveena esitettiin, että hoitajat saisivat enemmän vaikuttaa työvuoroihinsa ja pystyisivät siten muokkaamaan työaikoja vähän lyhyemmällä varoitusajalla. Sairaanhoitajat kehuivat hyvää työyhteisöä. Työkaverit joustivat työvuoroissa, vaihtoivat vuoroja mahdollisuuksien mukaan ja ymmärsivät erilaisia elämäntilanteita. Joustavuuden arveltiin vaikuttavan myönteisesti työilmapiiriin. Myös esimiehen toiminnalla todettiin olevan merkitystä. Hyvältä esimieheltä löytyy ymmärrystä erilaisille elämäntilanteille ja hän pyrkii suunnittelemaan työvuorolistat huomioiden työntekijöiden työvuorotoiveet. Sairaanhoitajat kiittelivät omaa esimiestänsä ja olivat tyytyväisiä hänen toimintaansa. Huomioitavaa kuitenkin on se, että samalla työpaikalla työskentelevät sairaanhoitajat kokivat eri tavalla työpaikkansa perheystävällisyyden ja työkavereiden suhtautumisen erilaisia elämäntilanteita ja työaika järjestelyjä kohtaan.

Työnantajan taholta on yritetty tuoda helpotusta työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamisongelmiin tarjoamalla sairaan lapsen hoitoapua. Työntekijällä on mahdollisuus saada työnantajan palkkaama koulutettu lastenhoitaja kotiin hoitamaan sairasta lasta. Hieman yllättävää oli se, että sairaanhoitajien ”äärettömän hyväksi” kehumalla lastenhoitajapalvelulla ei ollut liiemmin käyttäjiä haastattelemini hoitajien keskuudessa.

Työaika järjestelyjen toimiminen saattaa riippua siitä, millä alalla työskentelee. Monilla aloilla kohdataan vaikeuksia työn ja perheen yhteensovittamisessa. Julkisuudessa käydystä keskustelusta huolimatta aihealue ei ole vielä kovin tuttu työpaikoilla. Terveysala on naisvaltainen, jonka vuoksi äitiyden tuomat velvoitteet on otettava huomioon työn organisoinnissa sekä on ollut tarve kehittää työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia toimintoja.

## **6. PUOLISO, ISOVANHEMMAT JA TYÖPAIKAN PERHEYSTÄVÄLLISYYS AUTTAVAT ARJESSA**

Tämän tutkielman tavoitteena oli selvittää, minkälaisia ratkaisuja pääosin vuorotyötä tekevät sairaanhoitajat ovat käyttäneet sovittaessaan yhteen perhe-elämää ja työelämää. Lisäksi tavoitteena oli kartoittaa lähiyhteisön merkitystä arjen kokonaisuuden rakentumisessa. Hyvinvointiyhteiskunta tarjoaa perheille monenlaisia palveluja, joilla voi helpottaa perheen ja työn yhdistämistä. Onko lähiyhteisön tarjoamalle avulle vielä tarvetta vai turvaudutaanko ainoastaan yhteiskunnan tarjoamiin palveluihin? Halusin myös selvittää, miten työpaikalla tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista. Työpaikan perheystävälliset käytännöt saattaa olla käsitteenä ennestään tuttu, mutta mitä käytännössä tarkoittaa työpaikan perheystävällisyys ja mitä keinoja on käytössä sen toteuttamiseksi. Haastattelin seitsemää sairaanhoitajaa. Tässä luvussa käyn läpi yksitellen jokaisen sairaanhoitajan elämäntilanteen ja hänen käyttämänsä ratkaisut perhe- ja työelämän yhteensovittamiseksi. Tutkittavien sairaanhoitajien anonymiteetin suojaamiseksi olen ottanut aineksia eri sairaanhoitajien haastatteluista ja muokannut niistä seitsemän eri profiilia kadottamatta kuitenkaan mitään olennaista tutkimuskysymyksieni kannalta. Mikään profiili ei siis ole todellinen katsaus kenenkään tietyn sairaanhoitajan elämään. Lisäksi olen keksinyt sairaanhoitajille fiktiiviset nimet.

Tiina oli naimisissa ja hänellä oli kaksi lasta. Puoliso toimi toimistotyössä eli hänellä oli varsin säännöllinen työaika. Pääasiallinen vastuu kotitöistä jäi Tiinan kannettavaksi. Kotiaskareet ja kolmivuorotyö verottivat voimavaroja ja aiheuttivat riitoja kotona. Molemmat lapset menivät kunnalliseen päiväkotiin hieman alle kolmivuotiaana. Tiinan aviomiehen säännöllinen työaika toi helpotusta lastenhoidon järjestämiseen, mutta tarvittaessa Tiinan vanhemmat tulivat lastenhoitoavuksi. Nykyisin lapset olivat jo sen verran isoja, että he osasivat huolehtia itsestään omatoimisesti. Lastenhoidon sijaan aika kului lapsia harrastuksiin kuljettaessa. Tiina hoiti lapsia kotona muutaman vuoden, mutta sen jälkeen hänestä tuntui mukavalta palata takaisin töihin. Tiina viihtyi työssään ja työ oli hänelle tärkeää. Hänellä oli mukavia työkavereita, joiden kanssa esimerkiksi työvuorojen vaihtaminen sujui ongelmitta. Tiina kutsui työpaikkaansa elämäntilanneystävälliseksi työpaikaksi, jossa ymmärretään erilaisia elämäntilanteita ja -järjestelyjä. Heillä oli ymmärtäväinen ja joustava osastonhoitaja, joka pyrki parhaansa mukaan toteuttamaan työntekijöiden työaikatoiveita. Tiinalla ei ollut omia harrastuksia, koska vuorotyö ei mahdollistanut mitään säännöllistä harrastamista. Hän totesi sosiaalisen piirinsä kaventuneen aika lailla. Elämä pyöri oman perheen ja työn ympärillä. Hänen omien sanojensa mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen onnistui vaihtelevalla menestyksellä.

Perhekeskeinen Sari kävi töissä perheen ehdoilla. Hän työskenteli pääasiassa arkipäivisin tehden päivävuoroja ja teki vain satunnaisesti iltavuoroja. Hän oli kieltäytynyt täysin yövuoroista. Sarin mielestä työyhteisön asenne oli ollut kohtalaisen ymmärtäväistä hänen työaikajärjestelyjään kohtaan, mutta lasten kasvaessa hän oli saanut myös negatiivista palautetta. Työkaverit hieman paheksuivat Sarin työaikajärjestelyjen jatkumista, koska hänen lapsensa eivät enää olleet niin pieniä. Sarilla oli kaksi alle kouluikäistä lasta. Molemmat lapset olivat kunnallisessa päiväkodissa, johon vanhemmat olivat todella tyytyväisiä. Sarin puoliso joutui tekemään muutaman päivän työmatkoja ulkomaille, joten hänen osallistumisensa kotiaskareiden hoitoon oli vaihtelevaa. Heidän taloudessaan toteutettiin sukupuolenmukaista kotitöiden jakoa. Pääosin Sarin vastuulla oli lastenhoito ja kotityöt, mies puolestaan vastasi auton huollosta ja muista korjaustöistä. Sarin mielestä mies teki ajankäytöllisesti ajatellen oman osuutensa yhteisen talouden hyväksi, eikä Sari kokenut ongelmaksi sukupuolenmukaista työnjakoa. Isovanhemmat auttoivat lastenhoidossa tarpeen mukaan. Sari ei ole koskaan turvautunut ystäviin tai muihin sukulaisiin lastenhoidon järjestämisessä. Sari koki perheen ja työn yhteensovittamisen onnistuvan hyvin hänen päivätyöjärjestelyjen ansiosta.

Hanna teki vuorotyötä, mutta pyrki toivomaan työvuoroja lasten tarpeiden mukaan. Hänellä oli kolme lasta, joista kaksi oli hoidossa kunnallisessa päivähoidossa ja vanhin kävi koulua. Hannan mies työskenteli vastuullisissa tehtävissä, ja hän joutui tekemään pitkää työpäivää. Lisäksi työhön kuului paljon matkustelua ulkomailla. Hanna kantoi pääosin vastuun kotitöistä ja lastenhoidosta, mutta hän ei kokenut niitä raskaiksi tehtäviksi. Hanna oli kovin ymmärtäväinen miehensä työvelvoitteita kohtaan. Hanna kertoi käyttävänsä paljon sukulaisten ja joskus naapureidenkin apua lastenhoidossa. Lisäksi Hanna oli käyttänyt hyväkseen työpaikan tarjoamaa lastenhoitopalvelua ja oli tyytyväinen lapsensa saamaan hoitoon. Hanna totesi heidän perheensä arjen olevan äärimmilleen vietyä organisointia. Koko perhe kokoontui joka sunnuntai saman pöydän ääreen ja vanhemmat kaivoivat kalenterit esiin. Kalentereihin kirjattiin muun muassa vanhempien työvuorot, työmatkat ja iltoihin ajoittuvat työmenot sekä lasten harrastuksiin kulkemiset. Vanhemmat sopivat keskenään, kumpi hakee ja kumpi vie. Toisinaan turvauduttiin lasten kavereiden vanhempien kuljetusapuun. Kaikki ylimääräiset menot, kuten koulun vanhempainillat ja lääkärisäkäynnit aiheuttivat päänsäivä. Hanna antoi positiivista palautetta esimiehestään, jolta löytyi ymmärrystä erilaisia elämäntilanteita kohtaan. Hänen mielestään heidän työyhteisössään oli hyvä ilmapiiri. Työkaverit joustivat puolin ja toisin. Kaikki puhalsivat yhteen hiileen ja ymmärsivät, että jokaisella työntekijällä oli oma elämäntilanne. Vaikka Hanna oli tyytyväinen työpaikkansa perheystävällisiin

käytäntöihin, hän koki perheen ja työn yhteensovittamisen olevan ajoittain haasteellista omien työvuorojensa ja miehensä matkatyön vuoksi.

Eijalla oli kaksi lasta, joista toinen oli päiväkotikäinen ja vanhempi kävi alakoulua. Nuorempi oli kunnallisessa päivähoidossa kodin lähellä, joten päiväkotimatka oli mukavan lyhyt. Eijan elämäntilanne oli hyvin samanlainen kuin edellä esitellyn Hannan. Myös Eijan puoliso oli korkeassa virassa ja hänellä oli paljon vastuualueita. Hänkin joutui työnsä puolesta matkustelemaan, ja joskus työmatkat kestivät pahimmillaan monta viikkoa. Eija tuki miestänsä tämän uralla ja hyväksyi hänen työmatkojen aiheuttamat haitat heidän perhe-elämälleen. Silloin kun mies oli kotona, hän osallistui kodinhoitoon ja puuhaili lasten kanssa. Kuitenkin suurimmaksi osaksi Eija joutui pyörittämään arkea yksin, mutta hän oli sopeutunut tilanteeseen. Eija kertoi nauttivansa olostaan lasten kanssa, kun mies oli työmatkoilla. Eija arveli parisuhteen salaisuuden piilevän siinä, että he eivät ole jatkuvasti yhdessä. Sitten oli taas ihanaa olla yhdessä koko perheen voimin, kun mies kotiutui matkoiltaan. Eija ei ole turvautunut sukulaisten eikä tuttavien apuun lastenhoidon järjestämisessä. Jos lastenhoitotarvetta ilmeni, Eijalla oli tiedossa lastenhoitaja, jota pyysi avukseen. Eija oli tyytyväinen niihin käytäntöihin, joilla työpaikka tukee työn ja perheen yhteensovittamista. Jos oli jotain menoa tiedossa ja ilmoitti hyvissä ajoin töissä tarvitsevänsä vapaata tai työvuoron vaihtoa, se yleensä järjestyi ongelmitta. Eijan arveli myönteisen asenteensa vaikuttavan siihen, että perheen ja työn yhteensovittaminen sujui hyvin. Hän ei kuulemma stressannut asioista etukäteen, vaan elämäkokemuksen myötä oli kehittynyt taito luovia asiat. Eija totesi, että lapsiperheen arjessa tarvitaan kykyä tehdä luovia ratkaisuja ja paljon mielikuvitusta, jotta saa arjen sujumaan.

Paula kertoi eläneensä työn ehdoilla. Aikoinaan hän teki pelkkää yövuoroa kuuden vuoden ajan ja päivät hoiti kahta lastaan. Yövuoroon kuului viisi työyötä ja vastaavasti sai kuusi päivää vapaata. Paulan puoliso työskenteli säännöllisessä päivätyössä. Heidän arkeansa raamitti täysin Paulan työ. Paulan mies tuli töistä kotiin iltapäivällä kolmen aikaan, jonka jälkeen Paula pääsi nukkumaan. Mies herätti hänet illalla töihin. Paulan tultua aamulla yövuorosta kotiin, mies lähti töihin ja Paula meni nukkumaan siksi aikaa, kunnes lapset heräsivät. Päivän Paula touhusi lasten kanssa ja taas miehen tultua töistä Paula meni nukkumaan. Vaikka työ oli epäsäännöllistä, he olivat onnistuneet rakentamaan työjaksojen ajaksi tietyn, säännöllisen rytmin. Paulan työn takia perheen sosiaalinen elämä oli melko olematonta. Sukulaiset ja ystävät tiesivät, että yövuoroputken ollessa päällä, heille ei saa soitella eikä tulla kyläilemään. Paula ja hänen miehensä kokivat, että lastenhoitojärjestely sopi heille. Paula koki, että työpaikka helpotti työn ja perheen yhteensovittamista niin paljon kuin mahdollista. Työntekijöiden perheitä huomioitiin ja työaikatoiveet pyrittiin toteuttamaan. Paula

kertoi heillä olevan töissä nuoria naisia, jotka lähivuosina suunnittelivat lasten hankintaa. Esimerkiksi raskaana olevat jätettiin helposti pois yötyöstä ja muutenkin työyhteisöstä löytyi ymmärrystä perhevelvoitteita kohtaan.

Perhekeskeinen Teija pyrki järjestämään työvuoronsa niin, että pystyi olemaan kotona mahdollisimman paljon lapsensa kanssa. Hänellä oli yksi kouluikäinen lapsi. Teija hoiti lastaan pitkään kotona. Lapsi ehti olla kunnallisessa päiväkodissa ainoastaan kaksi vuotta ennen kouluun menoa. Teija halusi pitää lomansa samaan aikaan kuin lapsikin lomailee ja esitti työvuorotoiveensa lapsen tarpeiden mukaan. Hänen mielestään lapsella on parempi tulevaisuus edessä, kun häntä hoidetaan kotona mahdollisimman pitkään. Lapsi on pieni niin lyhyen aikaa, joten vanhemmilla tulisi olla mahdollisuus nauttia niistä hetkistä. Teijalla oli aviomies, joka teki säännöllistä päivätyötä. Teija kehui kovin miestänsä, joka osallistui tasavertaisesti kotitöihin ja lastenhoitoon. Teija ei ollut turvautunut sukulaisten eikä tuttavien apuun lapsenhoidon järjestämisessä, vaan hän pystyi hyvin järjestämään lapsenhoidon miehensä kanssa. Lisäksi Teija kiitteli työyhteisöään, joka tuki perheen ja työn yhteensovittamista äärettömän hyvin. Teijan kohdalla perheen ja työn yhdistäminen ei vaikuttanut tuottavan suurempia ongelmia.

Anna oli yhden lapsen yksinhuoltaja. Hoitotyö oli raskasta sekä henkisesti että fyysisesti, mutta työn asettamista haasteista huolimatta Anna viihtyi työssään. Hän koki olevansa kutsumusammattissaan. Lisäksi hänellä oli hyviä työkavereita, joiden kanssa oli mukava jutella aikuisten asioita. Työ toi taloudellista turvaa yhden elättäjän perheelle ja vuorotyön ansiosta erilaiset lisät, kuten ilta- ja pyhätyölisä, tulivat tarpeeseen. Anna kertoi, että heillä oli hyvä työilmapiiri, jolla oli myönteinen vaikutus työssä jaksamiseen. Hän kuitenkin toivoi, että työpaikka voisi paremmin helpottaa työ ja perheen yhteensovittamista. Toiveena oli, että kolmivuorotyötä tekevä saisi enemmän vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. Lasten hammaslääkärit ja neuvolat oli järjestettävä keskelle päivää, ja joskus järjestelyt tuottivat vaikeuksia. Anna toivoi työaikojen muokkaamisen olevan helpompaa vähän lyhyemmällä varoitusajalla. Heillä työvuorotoiveet piti esittää jo kuusi viikkoa aikaisemmin. Oli haasteellista suunnitella elämänsä niin monen viikon päähän. Yllättävät menot ja suunnitelmien muutokset olivat vaikeita saada sopimaan kalenteriin. Työ, lapset ja kodinhoito täyttivät Annan elämän. Vapaa-aikaa omille harrastuksille ei juuri ollut. Omat vanhemmat olivat tärkeässä roolissa Annan elämässä. He auttoivat lastenhoidossa ja toisinaan myös kodinhoidossa. Anna arvosti kovasti vanhempiansa apua. Perheen ja työn yhteensovittaminen oli ajoittain vaikeaa. Hän arveli yhteensovittamisen olevan helpompaa, jos työvuoroja pystyisi muokkaamaan lyhyemmällä varoitusajalla.

Jokaisella sairaanhoitajalla oli omanlaisensa perhetilanne ja perheet elivät hieman eri elämänvaiheissa. Enemmistö sairaanhoitajista oli naimisissa ja yksi hoitaja kertoi olevansa parisuhteessa. Jäi selvittämättä, tarkoittiko hän avio- vai avoliittoa. Joukossa oli myös yksi yksinhuoltaja. Joillakin perheillä oli ainoastaan päiväkotikäisiä lapsia, joillakin kouluikäisiä ja joihinkin perheisiin kuului sekä päiväkotia käyviä että koululaisia. Tosin yhtäläisyyksiäkin löytyi. Varsinkin Eijan ja Hannan elämäntilanteissa oli samanlaisia piirteitä. Heillä oli samanikäisiä lapsia ja kummankin puoliset työskentelivät korkeassa virassa, johon kuului matkustelua ulkomaille. Miesten rooleissa niin puolisoina kuin isinä tuntui olevan eroavaisuuksia. Miesten roolit sijoittuivat janan ääripäihin. Osa miehistä sai kiitosta osallistumisestaan kotitöihin ja lastenhoitoon, yksi haastateltava luonnehti puolisoon jopa ”lähes täydelliseksi”. Osa miehistä laiminlöi kodinhoitovelvollisuutensa. Kolmen sairaanhoitajan puoliset tekivät työmatkoja ulkomaille, joten ymmärrettävästi he eivät silloin pystyneet osallistumaan kotitöihin. Nämä naiset vaikuttivat olevan kovin ymmärtäväisiä miestensä työvelvoitteita kohtaan. Suurimmassa osassa sairaanhoitajien perheistä toteutettiin sukupuolenmukaista kotitöiden jakoa. Naiset hoitivat lapset ja kodin. Haastatteleman sairaanhoitajat vaikuttivat olevan supernaisia. Vaikka arjen pyörittäminen oli raskasta ja haastavaa, he silti onnistuivat hoitamaan sekä työn että perheen, vaikkakin joskus vaihtelevalla menestyksellä.

Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen näytti vaikuttavan sosiaalisen tukiverkoston laajuus. Lähiyhteisön antamalla avulla oli suuri merkitys agraariajan yhteiskunnassa, eikä lähiyhteisön merkitys vaikuta vähentyneen aikojen saatossa. Perheet turvautuivat lähipiiriinsä ja erityisesti isovanhemmat olivat korvaamattomia. Heidän antama apu oli tärkeää varsinkin lastenhoidossa. Erityisesti Anna yksinhuoltajana korosti omien vanhempiensa tärkeyttä. Annan vanhemmat auttoivat tytärtään lastenhoidossa ja toisinaan myös kodinhoidossa. Muita sukulaisia, ystäviä ja naapureita ei liiemmin käytetty lastenhoitoapuna. Isovanhempien apuun ei turvauduttu säännöllisesti, ainoastaan tarpeen vaatiessa. Hoitotarpeen määrä vaihteli viikoittain. Isovanhemmat saattoivat olla lastenlasten seurana muutaman tunnin viikossa, joskus harvemmin. Isovanhemmat riensivät apuun, jos lapsenlapsia piti viedä päiväkotiin tai hakea sieltä. Lisäksi he tulivat koululaisen seuraksi lyhyen koulupäivän jälkeen. Isovanhempien apua kaivattiin myös vanhempien työmatkojen, työvuorojen ja lastenlasten sairastumisten takia.

Sairanhoitajien työpaikalla oli käytössä perheystävälliset käytännöt ja ne olivat toimivat. Sairanhoitajat saivat esittää työaikatoiveita ja ne pyrittiin toteuttamaan mahdollisuuksien mukaan.



Pääosin sairaanhoitajat kiittelivät työpaikkansa perheystävällisyyttä ja sitä, miten perhe huomioidaan työyhteisössä. Tiina kutsui työpaikkaansa ”elämäntilanneystävälliseksi työpaikaksi”. Työnantaja oli myönteinen erilaisia työaikajärjestelyjä kohtaan. Hoitajat saivat halutessaan tehdä esimerkiksi lyhennettyä työaikaa tai pelkästään päivävuoroja. Sairaanhoitajat kehuivat työyhteisöään hyväksi ja toimivaksi. Työkaverit joustivat työvuorojen vaihdoissa mahdollisuuksien mukaan. Lisäksi esimiehen toiminnalla koettiin olevan merkitystä perheystävällisten käytäntöjen toimimiselle. Hyvä esimies ymmärtää erilaisia elämäntilanteita ja pyrkii parhaansa mukaan toteuttamaan työntekijöiden työaikatoiveet. Yhtenä työvuorojärjestelyä koskevana toiveena esitettiin, että hoitajilla saisivat enemmän vaikuttaa työvuoroihinsa, jolloin työaikojen muokkaaminen onnistuisi lyhyemmällä varoitusaajalla.

## **7. YHTEENVETO JA POHDINTA**

Tutkielman aineiston koostui seitsemän sairaanhoitajan haastattelusta, jotka tehtiin hoitajien työpaikalla heidän työvuorojensa lomassa. Haastattelut toteutettiin teemahaastattelun periaatteita noudattaen. Koska tutkin perheen ja työn yhteensovittamista, olennainen tutkimuskriteeri oli, että sairaanhoitajilla oli lapsia. Perheitä on erilaisia ja on jokaisen henkilökohtainen asia, keitä laskee perheeseensä kuuluviksi. Halusin tässä tutkimuksessa tutkia nimenomaan perheen ja työn yhteensovittamista lapsiperheissä. Sairaanhoitajien tekemä vuorotyö määrittää omat rajoitteensa arkipäivän sujumiselle. Henkilö voi joutua töidensä takia luopumaan esimerkiksi säännöllisistä harrastuksista tai jättäytymään pois joistain perhetapahtumista. Sosiaalinen verkosto voi kaventua, koska henkilöllä ei ole aikaa tavata läheisiään tai aikataulut ovat yhteen sopimattomia epäsäännöllisen työn vuoksi. Kun tähän palapeliin lisää vielä lapset omine tarpeineen ja aikatauluineen, haastetta on kerrakseen.

Tutustuessani eri analyysimenetelmiin, totesin sisällönanalyysin sopivan parhaiten aineistoni analysointiin. Sisällönanalyysia käyttämällä löytäisin aineistosta vastauksia tutkimuskysymyksiini. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 95-97) jakavat sisällönanalyysin aineistolähtöiseen, teoriaohjaavaan ja teorialähtöiseen analyysiin. Koin haasteelliseksi valita näistä kolmesta tarkoituksenmukaista menetelmää. Luin paljon menetelmäkirjallisuutta, jotta sisällönanalyysin eri muotojen avainajatus selviäisi. Alun perin suunnittelin käyttäväni aineistolähtöistä sisällönanalyysia, koska aineisto on tutkimukseni ydin. Totesin kuitenkin, että aineistolähtöisyyden periaate ei toteudu tutkimuksessani. Koska oletuksena on analyysin aineistolähtöisyys, aikaisemmillä havainnoilla, tiedoilla tai teorioilla tutkittavasta ilmiöstä ei pitäisi olla mitään tekemistä analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen

kanssa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95). Olin perehtynyt tutkimusaiheeseen lukemalla kirjallisuutta, seurannut siitä käytyä yhteiskunnallista keskustelua. Haastattelukysymykset pohjautuivat aikaisempaan tietooni aiheesta, joten teoria oli läsnä tutkimuksessani alusta alkaen.

Minulle on muodostunut kuva sairaanhoitajista kiltisti arvokasta työtä tekevänä ammattiryhmänä. Sosiaali- ja terveysalalle hakeutuvat hyväntahtoiset ihmiset, joilla on vahva hoivavietti sekä halu auttaa ja edistää kanssaihminen hyvinvointia. Sairaanhoitajan ammattia pidetään perinteisesti kutsumusammattina (Henriksson 1998, 142). Sairaanhoitajan työ on jossain määrin staattista, sillä heidän mahdollisuutensa uralla etenemiseen ovat rajatut. Lisä- ja täydennyskoulutusta on toki tarjolla, mutta hoitoala ei juuri tarjoa mahdollisuuksia edetä uralla. Ehkä tässä yhteydessä korostuu hoitotyö kutsumusammattina. Ei koeta tarvetta uralla etenemiseen, vaan halutaan tehdä käytännön hoitotyötä. Sairaalaorganisaation rytmi sanelee työn tahdin. Sairaanhoitajat eivät voi tehdä etätyötä, vaan hoitotyö vaatii läsnäoloa. Työ on hyvin paikkasidonnaista. Sairaanhoitajan työ sairaalassa on pääsääntöisesti kolmivuorotyötä. Tosin ainakin haastattelemani sairaanhoitajat pystyivät sopimaan melko joustavasti työnantajansa kanssa erilaisista työaikajärjestelyistä, esimerkiksi perhetilanteen vuoksi sai tehdä pelkkää päivävuoroa. Tähän tutkimukseen valikoitui perhekeskeisiä ihmisiä, jotka ovat haasteista huolimatta onnistuneet työn ja perheen yhteensovittamisessa. Näiden sairaanhoitajien puheista ja teoista välittyi perhekeskeisyys. Perhe oli tärkeä voimavara, joka auttoi jaksamaan työssä. Työtä ja perhettä pyrittiin sovittamaan yhteen perheen etua ajatellen.

Suomessa on rakennettu perhepolitiikalla perustaa perheen ja työn yhteensovittamiselle, mutta työpaikat ovat keskeisessä asemassa toimivien perheen ja työn yhteensovittamisen keinojen kehittämisessä. Tästä huolimatta perinteisellä perhepolitiikan ja tasa-arvopolitiikan saralla on kehitettävää. Perhepolitiikan laajentamisessa on kyse sukupolvien yli tapahtuvan auttamisen tukemisesta. Sellainen kokonaisuus olisi ihanteellinen, jossa on lakisääteisesti järjestetty perusasiat, esimerkiksi vanhempainvapaat ja päivähoito, mutta jossa työpaikoilla ollaan aktiivisia kehittämään perheen ja työn yhteensovittamista. Sosiaalipoliittiset ratkaisut ovat tarpeellisia, jotta kansalaisille voidaan taata riittävä palvelujen ja etujen taso. Kuitenkaan sosiaalipoliittiset järjestelmät eivät kykene ratkaisemaan ongelmaa perhe- ja työelämän yhteensovittamisen sekä työn organisoinnin tapojen välillä. Työpaikkojen ja sosiaalipoliitiikan rooli työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistamisessa ei ole vaihtoehtoinen, vaan ne täydentävät toisiaan. (Salmi 2004, 174-175, 182-183.)

Tutkimukseni osoitti, miten keskeinen merkitys lasten päivähoidolla on perheille. Ilman päivähoitoa olisi todella vaikeaa yhdistää perhettä ja työtä. Kuka hoitaisi lapsia monta tuntia päivässä ja monena päivänä viikossa vanhempien ollessa töissä? Ainoastaan yksi sairaanhoitaja oli tehnyt miehensä kanssa päätöksen hoitaa lapsensa kotona, mutta kaikkien muiden sairaanhoitajien perheissä lapset olivat hoidossa kunnallisessa päivähoidossa. Päivähoidon tasoon oltiin tyytyväisiä ja hoitohenkilökunta sai kiitosta ammattitaidostaan. Kysyessäni sairaanhoitajilta heidän lastensa hoitojärjestelyistä, sain vain maininnan kunnallisesta päivähoidosta. Aiheesta ei syntynyt laajempaa keskustelua. Ehkä nykypäivän ihmiset pitävät julkista lastenpäivähoitoa täysin itsestäänselvyytenä. Päivähoitopalveluita ei tarvitse vaatia, vaan ne ovat tarjolla kaikille halukkaille. Päivähoidosta ei osata olla liiemmin kiitollisia, sillä se mielletään itsestään selvästi palveluksi, jota hyvinvointivaltion kuuluu tarjota. Sosiaalipolitiikan tutkija Heikki Hiilamo (2005, 58-59, 65) kirjoittaa artikkelissaan suomalaisen päivähoidon kehittymisen liittyvän ennen kaikkea naisten työelämään osallistumisen lisääntymiseen. Julkisin varoin tuettu päivähoito lisää naisten työvoiman tarjontaa. Pääasiassa päivähoidon kehittämisen taustalla oli siis äitien mobilisoiminen ansiotyöhön, ei niinkään sukupuolten välisen tasa-arvon toteuttaminen. Toki muina taustavaikuttajina olivat myös ajatus tasa-arvosta sekä kansainvälinen ja kansallinen keskustelu lasten hyvästä kasvatuksesta ja elinympäristöstä. Suomen sosiaaliturvajärjestelmässä on painotettu universalismia. Merkittävä laajennus päivähoitopalveluihin tapahtui vuoden 1996 alussa, kun subjektiivinen oikeus päivähoitopaikkaan ulottui koskemaan kaikkia alle kouluikäisiä lapsia. Suomen perhepolitiikan kansainvälisesti tunnetuin piirre on subjektiivinen päivähoito-oikeus.

Päivähoidon saralla on kehitetty vuorohoitoa vuorotöissä käyvien vanhempien lapsille. Sen sijaan koululaisten vanhempien työn ja koulun aikataulujen yhteensovittamisessa on puutteita, vaikka koululaisten iltapäivähoitoa on kehitetty lainsäädännön keinoin. (Rönkä, Kinnunen & Sallinen 2005, 183-184.) Lasten vuorohoito oli esillä myös tutkimushaastatteluissa. Kenenkään sairaanhoitajan perhe ei hoidattanut lapsiaan vuoropäiväkodissa. Olin hieman yllättynyt, sillä ennako-oletukseni oli, että vuorotyöläisten keskuudessa kyseinen hoitomuoto olisi suosittu. En saanut mitään selkeää syytä vuoropäivähoidon käyttämättömyydelle. Sairaanhoitajat perheineen olivat ilmeisesti löytäneet toimivampia lastenhoitoratkaisuja, eivätkä kokeneet vuoropäivähoidon käyttöä tarpeelliseksi. Sen sijaan isovanhempien apuun turvauduttiin paljon lastenhoidossa. Hypoteesini oli, että lähiyhteisö ei ole enää niin vahvasti läsnä perheiden elämässä kuin agraariajan yhteiskunnassa. Oletin perheiden toimivan tiiviisti ydinperheinä ja esimerkiksi ihmisten muuttamisen työn perässä kauas läheisistään etäännyttäneen sukulaisia toisistaan. Hyvillä mielin kuitenkin totesin ennako-oletukseni olevan väärä. Lähiyhteisö, erityisesti isovanhemmat,

osallistuivat lastensa perheiden elämään ja hoitivat lapsenlapsiaan, joskus auttoivat myös kodinhoidossa. Toki yleisesti voi kysyä, missä määrin isovanhemmat haluavat osallistua lastensa perheiden arkeen ilman, että se muodostuu isovanhemmille taakaksi. Oletus on, että varsinkin eläkkeellä olevilla isovanhemmilla on aikaa ja halua auttaa lastenhoidossa. Rajanveto on varmasti vaikeaa ja kieltäytyminen lastenhoitoapupyynnöstä saattaa aiheuttaa ikäviä tilanteita.

Työaikoja olisi syytä tarkastella perheen ja lasten hyvinvoinnin kannalta. Vanhempien pitkien työaikojen ja perheajan puutteen on todettu olevan eräinä syinä lasten ja nuorten pahoinvointiin. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 32-33.) Vanhempien fyysisesti ja/tai psyykkisesti ylikuormittava työ voi heijastua vanhempien oman pahoinvoinnin kautta kielteisesti vanhemman ja lapsen väliseen suhteeseen. Tämä saattaa ilmetä myös lapsen pahoinvointina. Työstressin on osoitettu lisäävän konfliktin riskiä eritoten vanhemman ja lapsen välisessä suhteessa vaikuttaen kielteisesti lapsen psykologiseen hyvinvointiin esimerkiksi lisäämällä masentuneisuutta ja heikentämällä itsearvostusta. Työstressiin voi reagoida myös vetäytymällä vuorovaikutuksesta. Tämä näkyy sekä vanhempien vähäisempänä puheena lapselle että vähäisempänä huolenpitona. (Kinnunen & Mauno 2002, 108-109.)

Tänä päivänä yksi keskeinen perheen arjen toimintoihin vaikuttava tekijä on perheen aikataulujen yhteensovittaminen. Perheen elämää määrittävät vanhempien työajat (päivä- vai vuorotyö, kokopäivä- vai osapäivätyö, etätyö, työmatkat, loma-ajat) sekä päivähoidon, koulun ja harrastusten rytmit. Perheen ja sen jäsenten omat aikataulut on saatava sopimaan työelämän, päivähoidon, koulun ja harrastusten aikatauluihin. Lisäksi on otettava huomioon myös nukkumiseen, syömiseen ja leikkimiseen kuluva aika. Perheen ja työn yhteensovittamisen sijasta olisi syytä alkaa puhua perheen, työn, päivähoidon, koulun ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta. (Rönkä, Kinnunen & Sallinen, 2005 177-178, 183.) Myös tutkimuksessani tuli esiin ajan ja aikataulujen merkitys perheen ja työn yhteensovittamiselle. Vanhemmat suunnittelivat viikkoaikataulun kalentereiden avulla ja asioita priorisoitiin. Lapsen sairastuessa vanhemmat neuvottelivat keskenään, kumpi jää kotiin hoitamaan lasta. Se vanhempi, jolla oli vähemmän kiireitä töissä, jäi kotiin. Luulisin tiukkojen aikataulujen ja puolisoitten välisten taistelujen siitä, kumman menot ovat tärkeämpiä, vaikuttavan haitallisesti perheenjäsenten keskinäisiin suhteisiin. Onko perheestä tullut yritys, jonka tavoitteena on tehokas ajankäyttö ja tuottavuuden maksimointi? Jäin pohtimaan perheitä kohtaavia mahdollisia riskitilanteita. Parisuhde saattaa kriisiytyä, koska puolisoilla ei ole aikaa toisilleen. Äärimmilleen viety arjen aikataulutus syö parisuhdetta ja aikaa myöten puoliset saattavat ajautua erilleen. Sairaanhoitajien perheissä myös viikonloput ovat aikataulutettuja, sillä töitä tehdään

viikonloppuisinkin. Perheet tarvitsevat yhteistä aikaa ilman ohjelmoituja päiviä hyvinvointinsa ja jaksamisensa vuoksi.

Myös perheet itse voivat olla aktiivisia toimijoita ja tehdä paljonkin arjen sujuvuuden sekä perhe- ja työelämän yhteensovittamisen helpottamiseksi. Puolisot voivat keskenään jakaa kotitöitä tasapuolisemmin ja ottaa, tai tarvittaessa vaatia, lapsia ja nuoria mukaan yhteisen kodin hoitoon. (Rönkä, Kinnunen & Sallinen 2005, 181.) Perheystävällisen perheen perustana on sukupuolten välinen tasa-arvo. Yksikään työpaikka ei voi täysin joustoilla korvata sitä, jos kumppanit eivät ole suhteessa tasa-arvoisia. Perheen ja työn yhteensovittamisen saavuttaminen voi vaatia sitä, että yksilö joutuu luopumaan jostain itselleen tärkeästä asiasta tai siirtää joitain asioita tuonemmaksi. (Piensoho 2006, 88.) Yksi merkittävimmistä lapsiperheiden hyvinvoinnin edellytyksistä on se, että perheenjäsenet toimivat tiiminä. Tämä koskee niin vanhemmuutta, kotitöitä kuin perheen ja työn yhteensovittamistakin. Jaetun vanhemmuuden ansiosta molemmat vanhemmat saavat tyydytystä sekä tukea vanhempana jaksamiseen ja vanhemmuudesta nauttimiseen. Perheen ja työn yhteensovittamisen helpottamiseksi kannattaa opetella ennakoimaan arjen haasteellisia hetkiä ja suunnittelemaan arkea. Perheenjäsenten tulisi tietoisesti pyrkiä toimimaan tavoilla, jotka edistävät toisten perheenjäsenten hyvinvointia. Eräs tällainen tapa on panostaa puolisojen väliseen suhteeseen. Myönteisen palautteen antaminen puolisolalle on osoittautunut tärkeäksi parisuhteen hoitamisen teoksi. Yhteiskunta voi tarjota perheille edellytyksiä toimivaan arkeen, mutta on myös perheiden itsensä tekemistä valinnoista kiinni, millä tavalla he niitä hyödyntävät. (Rönkä, Malinen, Sevón, Kinnunen, Poikonen & Lämsä 2009, 294-295.)

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta naisten kertomana. Kaikki tutkittavat olivat naisia, syynä lieenee naisvaltainen terveysala. Olisi mielenkiintoista antaa puheenvuoro miehille ja tutkia työn ja perheen yhteensovittamista heidän näkökulmastaan käsin. Miten he kokevat työnjaon koskien lastenhoitoa ja kotitöitä? Pääosin naiset käyttävät perhevapaat. Olisikin mielenkiintoista selvittää, miksi miehet eivät ole innokkaita jäämään perhevapaille. Tutkimuskohteeksi voisi valita jokin miesvaltainen toimiala ja tarkastella, miten siellä on huomioitu perheystävälliset käytännöt.

## LÄHDELUETTELO

- Anttila, Timo, Nätti, Jouko & Väisänen, Mia (2007) Työ, perhe ja aikapulan hallinta. *Janus* 15 (3), 245-260.
- Anttonen, Anneli (2003) Lastenhoidon kaksi maailmaa. Teoksessa Hannele Forsberg ja Ritva Nätkin (toim.) *Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä*. Helsinki: Gaudeamus, 159-185.
- Baxter, Janeen (2000) *The Joys and Justice of Housework*. *Sociology* Vol. 34, No. 4. United Kingdom: Cambridge university press, 609-631.
- Eräranta, Kirsi & Käsälä, Marja (2007) Työ, perhe ja yhteensovittaminen. Katsaus tutkimuksiin ja käsitteisiin. *Janus* 15 (3), 184-199.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, Jari (2010) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysivaihe vaiheelta. Teoksessa Juhani Aaltola ja Raine Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 179-203.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana (2001) Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Juhani Aaltola ja Raine Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 24-42.
- Felski, Rita (2000) *The Invention of Everyday Life*. *New Formations* 39 (Winter 1999-2000), 15-31.
- Fielding, Nigel (1996) *Qualitative interviewing*. Teoksessa Nigel Gilbert (toim.) *Researching social life*. London: Sage, 135-153.
- Haavio-Mannila, Elina, Majamaa, Karoliina, Tanskanen, Antti, Hämäläinen, Hans, Karisto, Antti, Rotkirch, Anna & Roos, JP (2009) *Sukupolvien ketju. Suuret ikäluokat ja sukupolvien välinen vuorovaikutus Suomessa*. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Heller, Agnes (1984) *Everyday Life*. London, Boston, Melbourne & Henley: Routledge & Kegan Paul (alkuteos 1970).
- Henriksson, Lea (1998) *Naisten terveystyö ja ammatillistumisen politiikka*. Stakes, tutkimuksia 88. Helsinki: Stakes.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2000) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2008) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka (2009) Tutkimuksen reliabelius ja validius. Teoksessa Sirkka Hirsjärvi, Pirkko Remes ja Paula Sajavaara *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi, 231-233.

Hochschild, Arlie Russell (2001) *The time bind : when work becomes home and home becomes work*. New York: Henry Holt.

Jallinoja, Riitta (2000) *Perheen aika*. Helsinki: Otava.

Jokinen, Eeva (2005) *Aikuisten arki*. Tampere: Gaudeamus.

Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (1999) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino.

Järnefelt, Noora (2002) *Työkiireen syiden jäljillä*. Teoksessa Noora Järnefelt ja Anna-Maija Lehto *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. Tutkimuksia 235. Helsinki: Tilastokeskus, 17-56.

Järnefelt, Noora (2002) *Kiireen hallinta työn muutoksessa*. Teoksessa Noora Järnefelt ja Anna-Maija Lehto *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. Tutkimuksia 235. Helsinki: Tilastokeskus, 57-104.

Kartovaara, Leena (2007) *Lapsiperheiden kehitys*. Teoksessa *Suomalainen lapsi 2007*. Helsinki: Tilastokeskus, 31-46.

Kauppinen-Perttula, Ulla Maija (2004) *Kutsumus ja uupumus*. Teoksessa Lea Henriksson ja Sirpa Wrede (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*. Helsinki: Gaudeamus, 20-40.

Kiianmaa, Nelli (2012) *Tasa-arvobarometri 2012*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:23. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.

Kinnunen, Ulla, Malinen, Kaisa & Laitinen, Katja (2009) *Työn ja perheen yhteensovittaminen: perheiden kokemuksia ja ratkaisuja*. Teoksessa Anna Rönkä, Kaisa Malinen ja Tiina Lämsä (toim.) *Perhe-elämän paletti. Vanhempana ja puolisona vaihtelevassa arjessa*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 125-147.

Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (2002) *Työ ja perhe-elämä vanhempien ja lasten näkökulmasta*. Teoksessa Anna Rönkä ja Ulla Kinnunen (toim.) *Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 99-118.

Kivimäki, Riikka (2003) *Perhe tuli työelämään*. Teoksessa Hannele Forsberg ja Ritva Nätkin (toim.) *Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä*. Helsinki: Gaudeamus, 186-201.

Kivimäki, Riikka & Otonkorpi- Lehtoranta, Katri (2003) *Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi*. Helsinki: Edita.

Knuuttila, Seppo (2003) *Arjen ongelma tietoyhteiskunnassa*. Teoksessa Sanna Talja ja Sari Tuuva (toim.) *Tietotekniikkasuhteet. Kulttuurinen näkökulma*. Helsinki: SKS, 195-216.

Koistinen, Pertti (2010) *Työn, hoivan ja hyvinvoinnin muuttuvat suhteet*. Teoksessa Pauli Niemelä (toim.) *Hyvinvointipolitiikka*. Helsinki: WSOYPro Oy, 371-387.

Kuula, Arja (2011) *Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.

Kyrönlampi-Kylmänen, Taina (2007) Arki lapsen kokemana : eksistentiaalis-fenomenologinen haastattelututkimus. Acta Universitatis Lapponiensis 111. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2010) Lapsiperheiden toimeentulo lamasta lamaan. Teoksessa Marja Vaarama, Pasi Moisio ja Sakari Karvonen (toim.) Suomalaisten hyvinvointi. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 198-215.

Lammi-Taskula, Johanna, Suhonen, Anna-Stiina & Salmi, Minna (2004) Puolin ja toisin: tukea yli sukupolvien. Teoksessa Minna Salmi ja Johanna Lammi-Taskula (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes, 97-113.

Latvala, Eila & Vanhanen-Nuutinen, Liisa (2003) Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Sirpa Janhonen ja Merja Nikkonen (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY, 21-43.

Lehto, Anna-Maija (2002) Työelämän kiire ja perhe. Teoksessa Noora Järnefelt ja Anna-Maija Lehto Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235. Helsinki: Tilastokeskus, 105-124.

Malinen, Kaisa & Rönkä, Anna (2009) Mihin aika riittää? Teoksessa Anna Rönkä, Kaisa Malinen ja Tiina Lämsä (toim.) Perhe-elämänpaletti. Vanhempana ja puolisona vaihtelevassa arjessa. Jyväskylä: PS-kustannus, 179-202.

Paajanen, Pirjo (2007) Mikä on minun perheeni? Suomalaisten käsityksiä perheestä vuosilta 2007 ja 1997. Väestöliitto. Perhebarometri 2007. Helsinki: Väestöliitto.

Piensoho, Tuula (2006) Perheestä voimaa työhön -työstä voimaa kotiin. Työssäkäyvien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Helsinki: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Vantaa.

Poikonen, Pirjo-Liisa & Lehtipää, Riina (2009) Päivähoidon ja kodin jaettu kasvatustehtävä: kasvatuskumppanuus perheen voimavarana. Teoksessa Anna Rönkä, Kaisa Malinen ja Tiina Lämsä (toim.) Perhe-elämän paletti. Vanhempana ja puolisona vaihtelevassa arjessa. Jyväskylä: PS-Kustannus, 69-88.

Pohjola, Anneli (2007) Eettisyyden haaste tutkimuksessa. Teoksessa Leena Viinamäki ja Erkki Saari (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus, 11-31.

Pälli, Pekka & Rissanen, Tapio (2006) Työ ja perhe. Teoksessa Mikko Jakonen, Jukka Peltokoski ja Akseli Virtanen (toim.) Uuden työn sanakirja. Helsinki: Tutkijaliitto, 41-49.

Raijas, Anu & Varjonen, Johanna (2007) ”Minä vastaan vaatteista, sinä autosta”. Muuttuuko kotitöiden jakaminen suomalaisissa lapsiperheissä? Janus 15 (3), 261-279.

Rantanen, Johanna & Kinnunen, Ulla (2008) Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 229-264.

Repo, Katja (2007) Pienten lasten kotihoito lastenhoidon vaihtoehtona. Janus 15 (3), 229-244.



Riska, Elianne & Wrede, Sirpa (2004) Kuka on kestävä sairaanhoitaja? Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 41-62.

Robson, Colin (1995) Real world research. A resource for social scientists and practioner-researchers. Oxford: Blackwell.

Rönkä, Anna, Malinen, Kaisa, Sevón, Eija, Kinnunen, Ulla, Poikonen, Pirjo-Liisa & Lämsä, Tiina (2009) Arki elämänalueiden leikkauspisteessä: johtopäätökset ja ehdotuksia perheiden arjen tukemiseksi. Teoksessa Anna Rönkä, Kaisa Malinen ja Tiina Lämsä (toim.) Perhe-elämän paletti. Vanhempana ja puolisona vaihtelevassa arjessa. Jyväskylä: PS-Kustannus, 273-296.

Rönkä, Anna, Malinen, Kaisa & Lämsä, Tiina (2009) Pikkulapsiperheiden arjen paletti. Teoksessa Anna Rönkä, Kaisa Malinen ja Tiina Lämsä (toim.) Perhe-elämän paletti. Vanhempana ja puolisona vaihtelevassa arjessa. Jyväskylä: PS-Kustannus, 11-20.

Rönkä, Anna, Kinnunen, Ulla & Sallinen, Marjukka (2005) Vanhempien työ ja lasten hyvinvointi. Teoksessa Pentti Takala (toim.) Onko meillä malttia sijoittaa lapsiin? Helsinki: Kela, 170-187.

Rönkä, Anna, Kinnunen, Ulla & Sallinen, Marjukka (2008) Lapset, vanhempien työ ja perheen arki. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 287-309.

Rönkä, Anna, Kinnunen, Ulla & Sallinen, Marjukka (2005) Lapset, vanhempien työ ja perheen arki. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työ- ja organisaatiopsykologian perusreseptit. Jyväskylä: PS-Kustannus, 287-309.

Saarela-Kinnunen, Maria & Eskola, Jari (2001) Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa Juhani Aaltola ja Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus, 158-169.

Salmi, Minna (1996) Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit. Teoksessa Merja Kinnunen ja Päivi Korvajärvi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Gummerus, 211-231.

Salmi, Minna (2004) Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit. Teoksessa Minna Salmi ja Johanna Lammi-Taskula (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes, 129-138.

Salmi, Minna (2004) Teesejä työn ja perheen yhteensovittamisen tulevaisuudesta. Teoksessa Minna Salmi ja Johanna Lammi-Taskula (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes, 173-184.

Santamäki, Kirsti (2004) Sairaanhoitajatyöttömyys ja ammattikunnan lohkoutuminen. Teoksessa Lea Henriksson ja Sirpa Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 144-167.

Santamäki, Kirsti, Kankaanranta, Terhi, Henriksson, Lea & Rissanen, Pekka (2005) Sairaanhoitaja 2005. Perusraportti. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatutkimuksen instituutti, Työelämän tutkimuskeskus. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.

Sauli, Hannele & Säkkinen, Salla (2007) Lasten päivähoito. Teoksessa Suomalainen lapsi 2007. Helsinki: Tilastokeskus, 169-182.

Savolainen, Jarna, Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2004) Elämän kirjoja työpaikoille. Käsikirja työn ja perheen yhteensovittajille. Helsinki: Stakes.

Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltion ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Keuruu: Otava.

Sorvettula, Maija (1998) Johdatus suomalaisen hoitotyön historiaan. Jyväskylä: Gummerus.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2007) Tasa-arvo työn takana. Helsinki: Tilastokeskus.

Sutela, Hanna (2007) Työ, hoiva ja perhe. Teoksessa Hanna Sutela ja Anna-Maija Lehto Tasa-arvo työn takana. Helsinki: Tilastokeskus, 5-59.

Turpeinen, Merja & Toivanen, Minna (2008) Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Välimäki, Anna-Leena (1999) Lasten hoitopuu. Lasten päivähoitojärjestelmä Suomessa 1800- ja 1900-luvuilla. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

## ELEKTRONISET LÄHTEET

Elinkeinoelämän keskusliitto. Naiset ja miehet työelämässä. Viitattu 20.10.2014 [ek.fi/wp-content/.../naisetmiehet\\_maaliskuu2013.pdf](http://ek.fi/wp-content/.../naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf)

Euroopan unionin neuvosto (2011) Viitattu 9.11.2014 <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?I=FI&f=ST%2017420%202011&20INIT>

OECD (2007) Babies and Bosses. Reconciling work and family life. A Synthesis of Findings for OECD Countries. Viitattu 11.11.2014 [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/babies-and-bosses-reconciling-work-and-family-life\\_9789264032477-en#page14](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/babies-and-bosses-reconciling-work-and-family-life_9789264032477-en#page14)

## LIITELUETTELO

### Liite 1 Haastattelukysymykset

#### TEEMA 1

Haastateltavan taustatiedot

#### TEEMA 2

Millainen on työaikasi?

Millainen on tyypillinen työpäiväsi?

#### TEEMA 3

Mikä on perhetaustasi? (naimaton, parisuhteessa, leski)

Kuinka monta lasta sinulla on? Minkä ikäisiä he ovat?

Mikä puolisisi on ammatiltaan? Mikä on hänen työaikansa?

Koetko, että puolisisi osallistuu tasavertaisesti perheasioiden hoitoon? Miksi? / Miksi et?

#### TEEMA 4

Onko lapsesi päivähoidossa? Missä?

Oletko turvautunut sukulaisiin / ystäviin lastenhoidon järjestämisessä?

Oletko joutunut olemaan töistä pois lasten takia?

Oletko mielestäsi onnistunut työn ja perheen yhteensovittamisessa? Miksi? / Miksi et?

Kumpi joustaa ongelmatilanteissa, työ vai perhe?

#### TEEMA 5

Koetko, että sinulla on riittävästi omaa aikaa?

Miten vietät vapaa-aikasi?

Onko sinulla harrastuksia?

#### TEEMA 6

Tukeeko työyhteisösi työn ja perheen yhteensovittamista?

Millä tavalla toivoisit työpaikan helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista?

Jos tarvitset työvuoron vaihtoa, onnistuuko se työkavereiden kesken?